



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Sistema Web Para El Proceso De Selección De Personal
En La Empresa YnRiver E.I.R.L.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniero de Sistemas

AUTOR:

Br. Yncio Rivera, Robert Cristhyan (ORCID: [0000-0003-1184-4316](https://orcid.org/0000-0003-1184-4316))

ASESOR:

MG. Orleans Moisés Gálvez Tapia (ORCID: [0000-0002-0006-0973](https://orcid.org/0000-0002-0006-0973))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Información y Comunicación

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A toda mi familia por el gran apoyo dedicado en mi etapa universitaria y sobre todo a mi madre por su apoyo incondicional en los malos y buenos momentos para lograr este objetivo y a mis compañeros que me apoyaron en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas y fortalezas para culminar mi proyecto de investigación y a mi familia en especial a mi madre por su apoyo y contemplación por mi futuro, agradezco también a la señora Marivel Rodríguez y al señor Adolfo Choque por su gran apoyo.

Al Mg. Guevara Jiménez Jorge Alfredo, por brindarme su asesoría en la realización de mi Proyecto de Investigación.

Al Dr. Adilio Christian Ordoñez Pérez, por brindarme su asesoría permanente en la realización de mi Proyecto de Investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO.....	6
II. METODOLOGÍA	30
2.1 Diseño de investigación.....	31
2.2 Variables, operacionalización	33
2.3 Población, Muestra.....	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección	39
2.5 Métodos de análisis.....	44
2.6 Aspectos Éticos.....	48
III. Resultados	49
IV. Discusión	50
V. Conclusiones.....	50
VI. Sugerencias	53
VII. Referencias Bibliográficas.....	56
Anexos	
Anexo N° 01:Matriz de consistencia	62
Anexo N° 02: Entrevista de supervisor	63
Anexo N° 03: Evaluación de Metodologías – Expertos	64
Anexo N° 04: Instrumento de la Investigación.....	67
Anexo N° 05: Resultados de la confiabilidad de los instrumentos.....	77
Anexo N° 06: Validación de instrumentos	78
Anexo N° 07: Carta de aceptación de proyecto.....	84

Índice de Figuras

	Página
FIGURA N° 01 Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas	4
FIGURA N° 02 Cociente de selección	5
FIGURA N° 03 Fases del Proceso de selección	17
FIGURA N° 04 Arquitectura de una aplicación web	19
FIGURA N° 05 Ciclo de vida de un proyecto basado en XP	21
FIGURA N° 06 Fases de SCRUM.....	22
FIGURA N° 07 Fases de RUP	23
FIGURA N° 08 Desarrollo de la metodología SRUM.....	25
FIGURA N° 09 C. C. – Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas.....	46
FIGURA N° 10 Cuadro de Confiabilidad – Cociente de Selección	47

Índice de Tablas

	Página
TABLA 01	Cuadro evaluativo entre metodologías... 23
TABLA 02	Operacionalización de variables... 38
TABLA 03	Indicadores... 39
TABLA 04	Validez de las fichas de registro... 44
TABLA 05	Niveles de Confiabilidad ... 46
TABLA 06	Recursos Humanos... 53
TABLA 07	Recursos Materiales... 53
TABLA 08	Recursos de Software ... 54
TABLA 09	Recursos de Hardware... 54
TABLA 10	Recursos Existentes... 55
TABLA 11	Presupuestos... 55

Resumen

La presente investigación, se describe de una manera detallada teniendo en cuenta el análisis, diseño, desarrollo e implementación de un Sistema Web para el Proceso de Selección de Personal en la empresa YRNIVER E.I.R.L., en donde se identificó al proceso en mención como uno de los más críticos y de mayor impacto negativo.

Los principales problemas encontrados dentro del proceso de selección de personal en la organización fueron: no cumplían con el mínimo recomendado en el cumplimiento de perfil de los postulantes con solo 39%, así como la ineficiencia del proceso de selección teniendo un porcentaje alto en referencia al recomendado este fue de 56%, esto era debido a que no se establecieron los lineamientos y pruebas necesarias que puedan medir el conocimiento y la formación del futuro personal de la organización. Mediante la implementación de un Sistema Web se espera aumentar nivel de eficacia de las pruebas psicológicas y reducir el cociente de selección en el proceso de selección.

La metodología que se utilizó para el desarrollo del Sistema Web en la en la empresa YNRIVER E.I.R.L. es SCRUM, el gestor de base de datos MYSQL, el lenguaje de programación será PHP y se establece un tipo de investigación Aplicada con un diseño de investigación Pre – Experimental. Finalmente se concluyó que la implementación de un sistema web mejoró el proceso de selección de personal, aumentando el nivel de eficacia de las pruebas psicológicas a un 96,28% y una reducción del cociente de selección a un 37,90%.

Palabras clave: Sistema web, selección de personal, cumplimiento de perfil, cociente de selección, Scrum

Abstract

The present investigation, is described in a specific way taking into account the analysis, design, development and implementation of a Web System for the Personnel Selection Process in the company YRNIVER EIRL., Where the process in the inclusion is identified as one of the most critical and with the greatest negative impact.

The main problems encountered within the process of personnel selection in the organization were: it did not meet the minimum recommended in the fulfillment of the profile of the applicants with only 39%, as well as the inefficiency of the selection process having a high percentage in reference to the recommended this was 56%, this was because the necessary guidelines and tests that could measure the knowledge and training of the future staff of the organization were not established. The implementation of a Web System is expected to increase the level of effectiveness of psychological tests and reduce the selection ratio in the selection process.

The methodology analyzed for the development of the Web System in the company YNRIVER E.I.R.L. It is SCRUM, the MYSQL database manager, the programming language will be PHP and a type of Applied research will be established with a Pre - Experimental research design. Finally, it was concluded that the implementation of the web system improved the personnel selection process, increased the level of effectiveness of psychological tests to 96.28% and reduced the selection ratio to 37.90%.

Keywords: Web system, personnel selection, profile compliance, selection quotient, Scrum

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el escenario internacional, según una publicación del diario Publímetro, en Chile, escrita por el periodista Contreras P. (2016), nos dice que: “Al tener una observación transversal para este tipo de errores la cual se da para diferentes tipo de empresas lo cual está produciendo una respuesta de escasez de personal con las aptitudes necesarias hacia cada puesto de trabajo o en la desalineación de principios de personas con la empresa y el trabajo generalmente, detallando así por más esfuerzo para la generación dentro de la rotación del personal, pasa que al no realizar una correcta elección y ejecutan elección equivocada con el fin de querer llenar simplemente los puestos de vacantes abiertos. Teniendo un análisis que dentro de un 80% en relación a las malas decisiones efectuadas durante el proceso de selección y contratación generando pérdidas muy notorias sin saber muchas veces donde ha sido afectada la entidad.”(p.2).

En el ámbito nacional, como menciona el diario La república, elaborado por la periodista Morales T.(2016), define que : “ Perú está considerado como el 3er país con mayor cambio de trabajadores en Latinoamérica, analizando así las causas del surgimiento ya que no se utilizan las herramientas adecuadas quedándose con las precarias , se considera que por la carencia de automatización durante la fase de seleccionar a un grupo de personas seleccionadas la cual ejercen funciones en una entidad generando así un sobre costo para la empresa, declaró una de las especialistas regionales que visualiza todo ante los resultado del talento como parte de principal de tema de la gestión humana y los recursos en el Grupo Softland, la Sra. Teresa Morales.” (p.10).

Hoy en día, dentro de la coyuntura industrializada tecnológica necesita que las organizaciones impulsen su permanencia dentro del mercado. En ese ámbito las organizaciones cuentan con problemas por no tener los mecanismos útiles para aprovechar la data adquirida mediante que se tiene. Sobre esta investigación, el lugar de desarrollo es la empresa YNRIVER E.I.R.L., dedicada a brindar herramientas tecnológicas de información para servicios pymes a nivel nacional e internacional.

Se realizó una entrevista al gerente de TI, ante ello se ha visto con una necesidad para poder cubrir los puestos vacantes que generen completar los requerimientos y prometer la productividad de la empresa, es necesario que se genere una reducción de personal a fin de cubrir de manera inmediata debido a que los colaboradores no están atendiendo las necesidades establecidas significa pérdidas financieras hacia la entidad. El descenso de los colaboradores de trabajo produce los despidos y renuncias producidas.

En la mayoría a las renuncias de los colaboradores fueron motivo para una reducción mensual debido a que se genera una verificación de requerimientos se hacía efectivo una reducción bajo alguna falta dentro de la búsqueda de data importante, generando molestias a los clientes.

Por otro lado, el despido era debido al que el colaborador no realizaba su labor adecuadamente entre otras cosas como tardanzas, anticipo en la terminación de contratos, las faltas y otros casos de generación de fraude financiero.

En la entrevista realizada al Sr. Pablo Yncio Rivera gerente del departamento de TI de la empresa, quien identificó dificultades y errores para el proceso para la selección del grupo laboral. **(ver anexo 1)**.

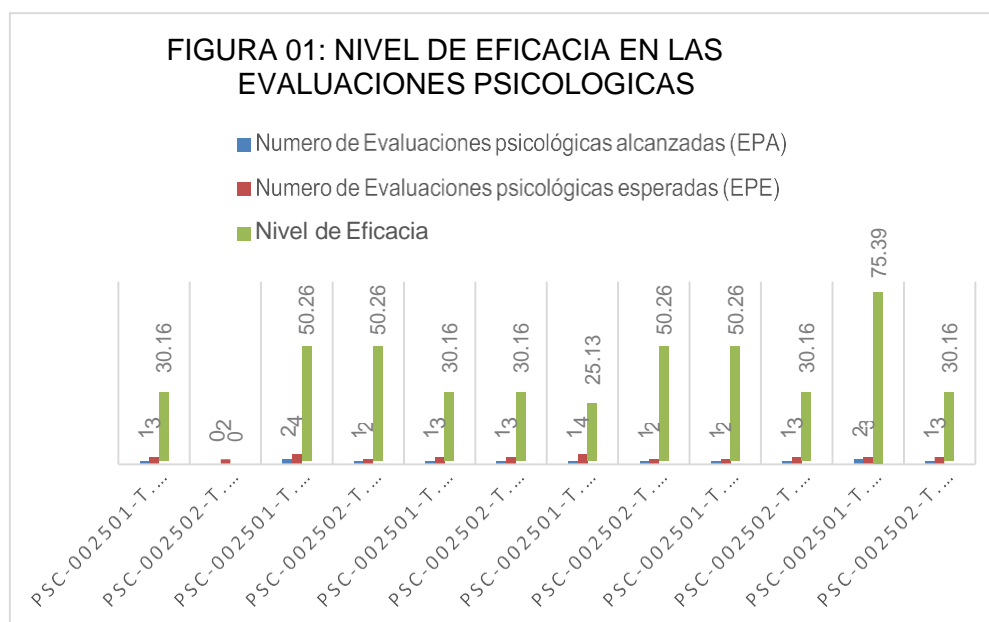
Nos menciona el entrevistado que uno de los fatos ante los problemas dentro del proceso de selección de persona en YNRIVER E.I.R.L. se generaba cuando este proceso se desarrollaba de manera manual por parte de los aspirantes y del personal que los evalúa, empleando demasiado tiempo y demanda de recursos, además no todas las personas seleccionadas son evaluadas ya estas no se presentan a cita acordada, muchos de estos casos son porque se encuentran realizando laborando o aspirando para otras empresas.

Otro problema que también presentaba la empresa era en la fase de la evaluación psicológica dado que esta fase se desarrollaba de manera manual por parte de los aspirantes (inventario de discernimiento personal,

encuesta psicométrica, inventario emocional de Ice Badon (133 preguntas) y la realización de un dibujo), donde cada aspirante demoraba entre dos a tres horas en realizar dicha evaluación, por este motivo los postulantes eran citados en grupos y en diferentes fechas.

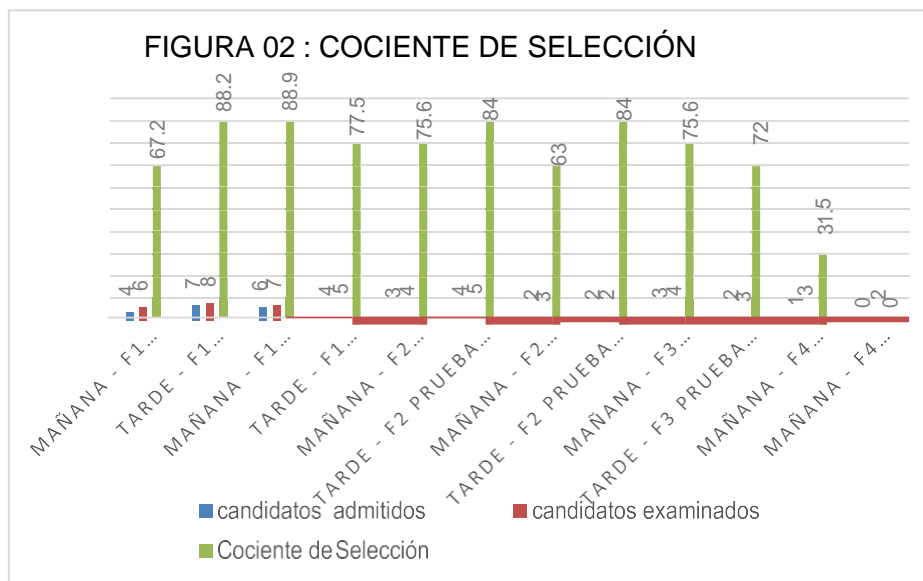
El nivel de eficacia encontrado en la fase de evaluaciones psicológicas demostró que no se llegaba a evaluar a todos los aspirantes previstos debido a que no se presentaban en las fechas establecidas, actualmente la empresa cuenta con un nivel de eficacia de 47.6%.

Para poder obtener los resultados esperados según cada evaluación personal generada entre 2 a 4 días, puesto que será revisado por una profesional de psicología para cada uno de los aspirantes, esto se realizaba de forma manual, ingresando cada dato de cada postulante a una hoja Excel, por este motivo ocasionaba que la toma de decisiones para seleccionar a un personal idóneo no sea oportuna.



Fuente: elaboración propia

Del mismo modo, el cociente de selección encontrado en el proceso de selección de personal demostró que la mayoría de los postulantes, pasan las fases con mucha facilidad de este proceso, esto demuestra que el nivel de selectividad y eficacia del proceso es crítico con un 68.9%.



Fuente: elaboración propia

Por tal motivo fue un requerimiento que los resultados de las evaluaciones ejecutadas durante el proceso de selección sean rápidos para la alta gerencia y así poder tomar decisiones de forma rápida y elegir a un personal que más se ajuste al perfil requerido.

Ante ello se realizó un aplicativo web para el proceso de selección de personal, dando solución a los problemas actuales, minimizando el tiempo y ahorrando económicamente a la empresa alrededor de S/.2'000.00 soles mensuales. Entorno a ello se plante esta pregunta: ¿Qué sucederá si se sigue teniendo los mismos problemas en la empresa YnRiver E.I.R.L.?, en respuesta a dicha pregunta, se seguirá teniendo un cociente de selección muy alto (figura 02), poniendo en peligro los proyectos de la empresa por personal no está calificado, se seguirán tomando malas decisiones al momento de hacer contrataciones y seguirá teniendo problemas en sus metas y objetivos empresariales, seguirá teniendo pérdidas económicas alrededor de S/. 2'000.00 soles mensuales.

1.1. Trabajos Previos

Vera Guarnizo, Bárbara Viviana, sustenta en el año 2016 con la investigación titulada “Sistema de Pronóstico vía WEB basado en redes neuronales para mejorar el cálculo de la demanda de agua potable en el área de planificación en la empresa SEDALIB S.A, de la ciudad de Trujillo” elaborada en Trujillo – Perú dentro de la Universidad CésarVallejo, para la obtención de titulación para ser Ingeniero de Sistemas la cual presenta que necesitaban adquirir un mejoramiento ante el estudio de la necesidad de suministro de agua en la empresa. Sobre ella, el sistema ha sido basado en redes neuronales, teniendo como meta poder lograr el mejoramiento en los tiempos de demanda, la elaboración de información y la generación en los errores de cálculos por parte de la demanda adquirida. Para esta investigación se estable que como población se tendrá 6 personas que están asignadas dentro del área de planificación para el aplicado cuestionario. Utilizaron un lenguaje de programación JSP (Java Server Page) la cual se considera como un sistema inteligente establecido por redes neuronales. De la misma forma se ha implementado para la base de datos MySQL como gestor elegido para dar conexión soportable más el servidor WEB Glass Fish 4.1. Para la ejecución de la metodología del desarrollo eligió utilizar XP ya que beneficia la agilidad y conocimiento la cual es adquirida efectivamente dentro de un diseño experimental de una evaluación antes y después del test. La población señalada es 6 personas del área planificadora de la empresa. La muestra elegida es la misma que la población ya que es mínima. Los resultados obtenidos como parte de la reducción para el tiempo de cálculo sobre la cual es exigida la demanda de agua potable de para disminuir sobre el cálculo del tiempo por el tema de la demanda el cual de 31.36 minutos a 3.18 generado así un 89.84 mejorando Consiguiente, la reducción para este proceso es de 21, 25 minutos a 6.83 segundos que resultan un 99.46%, lo cual fue mostrado y aceptado por parte de la entidad donde fue el campo de investigación.

De este proyecto de investigación se consideró el proceso de desarrollo del sistema como referencia para la planificación del mismo y a definir con claridad y veracidad los conceptos puntuales sobre un sistema web y la importancia del mismo para una solución eficiente para las empresas.

Manco Gutiérrez, Yessenia, en el año 2017, en la tesis: “SISTEMA INFORMÁTICO PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA O&S CONSULTORES S.A.C.”, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo, de Lima - Perú, para obtener el título profesional de Ingeniera de Sistemas, trató el problema principal dentro de la empresa y se manifiesta que se ha estado realizando dentro del proceso una forma manual generando así una demanda de costo tanto económico como en los tiempos efectuados, esto debido a que la realización del proceso se hacía más días de lo planeado debido a que en ocasiones no todos los candidatos cumplían con la asistencia o la hora establecida con la entidad. El sistema implementado en la empresa ha podido generar un mejoramiento bajo el proceso, debido a que una mejor gestión interna elaborando así detallado del personal obteniendo de datos al instante y actualizada. Para la investigación presente produce desarrollar hacia el modo utilizada en torno a que la solución específica en la entidad ha logrado agilizar el proceso descrito de la empresa, generando así la escalabilidad dentro del sistema informático generando los datos adquiridos en conocimiento. Se utilizó como técnicas la generación entorno dinámico grupal como parte de un modo de ejecución. Fue desarrollado bajo la metodología XP, la cual es la que mejor se amolda favorablemente dentro de la ejecución de tiempo en el proyecto. Así mismo, la población fue establecido por los 3 procesos dentro de la selección del personal agrupándose dentro de 18 fichas para el registro. Mediante la presente investigación, ante la muestra que se da en el indicador para los tres procesos de selección ante el cociente en 18 fichas y con su segundo indicador por conforme en un grupo con 6 fichas de registro. El sistema informático superó un total del 19% bajo el cociente de selección del personal llegando a un 83.50% y el nivel de eficacia aumento a 99.84% efectuada después de la implementación del sistema.

De este proyecto de investigación se utilizó como guía y orientación para seleccionar los indicadores y entender con claridad cada uno de ellos, este proyecto me brindó los conocimientos necesarios para estratificar los indicadores en las fichas de registro de este proyecto de investigación.

Vásquez Rudas, Jhubel Favio. En el 2014, En la tesis “Diseño de un sistema basado en tecnología web para el control de gestión de venta de la unidad móviles”, desarrollada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en Huancayo – Perú para poder graduarse bajo la Carrera de Ingeniería de Sistemas, trató que se estaba ejecutando dentro de la ejecución de una venta, para luego identifica el error sobre el planteamiento de la problemática al poder identificar dentro de este estudio. De esta investigación se pudo estudiar que un gran enfoque entorno a la estructura para el desarrollo e implementación de un sistema logrará beneficiar el gran problema que existe. Si se realiza esta implementación en torno a la generación de ventas de unidades móviles genera así en cualquier operación una restructuración para las agencias de ventas. Para la presente investigación fue efectuado en modo aplicada experimental según la coordinación tecnología, y el enfoque del proceso de aplicación señalado. Para la técnica empleada, se determinó efectuar una recolección para la data la cual fue obtenida a través de encuestas, entrevistas y observación plasmada en cuestionarios documentados. Mediante el proyecto desarrollado se pudo efectuar la utilización de la metodología RUP la cual fue de gran complemento con los demás proyectos dentro de la empresa y el personal con el que se contaba en su momento. Se empleó el Lenguaje Unificado de Modelamientos (UML), desarrollados dentro en las fases de Inicio, Elaboración, Construcción y Transición, y ya que el tamaño de la población era muy poca se utilizó el total de población como la muestra. Los resultados obtenidos es que el 80% mejoró en la realización de cada proceso; especialmente en los procesos relacionados con el registro de clientes, ventas, ingreso de equipos e inventarios.

De este proyecto, se tomó en cuenta las múltiples herramientas que utiliza para el desarrollo del sistema web que se ha implementado.

Andre Maria, Cancinos Kestler, durante el año 2015, con el título

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)” sustentado para la obtención del título de Psicología dentro de la Universidad Rafael Landívar en Quezaltenango de Guatemala, la cual nos describe por parte de las entidades ya modernizadas se están enfocando sobre la efectividad que conlleva los procesos dentro del área de recursos humanos, presentando así que esta selección por parte de la empresa para la nueva adquisición de personal beneficiará en los resultados del desempeño laboral generado. La presente investigación ha podido contribuir con la meta principal la cual es poder generar una correcta selección de personal generando así una correcta elaboración de desempeño laboral. El presente estudio fue realizado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, teniendo a 36 trabajadores dentro de área semi administrativa, la cual llevan con contrato en la empresa en un tiempo de 6 meses. Para este estudio se ha realizado una investigación cuasiexperimental, utilizando así los instrumentos como una escala de Likert determinando así un nivel de efectividad para la escala del nivel de desempeño. Se ha determinado que el nivel de efectividad elaborado dentro del proceso es de 35.15%, y el nivel sobre el desempeño hacia los colaboradores bajo una frecuencia la cual es muy bajo entorno a lo esperado por parte del alto mando. Estos resultados fueron antes de la elaboración de la implementación. Si comparamos con los resultados después de las acciones de mejora, se determinó que está en un 75.20% y generando así un nivel de desempeño en un rango aceptable. Se presentan, mencionan y analizan los datos adquiridos y se determina que el proceso ha logrado con su objetivo de aumentar el desempeño para los colaboradores.

Este proyecto de tesis, me brindó el conocimiento necesario para poder establecer una causa para el proceso de la presente investigación adjunto a ello se debe determinar su influencia entre el desarrollo organizacional y como los recursos humanos se relacionan para poder contribuir en el crecimiento de la empresa.

Quijano, Ana. y Silva, Katia, en el año 2016, en la tesis “Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA” desarrollada en la Universidad Señor de Sipán, en Chiclayo – Perú, para obtener el título de profesional de licenciada de administración, plantea que la entidad está pasando por un gran problema y esto está siendo reflejado en el problema para la selección de su equipo laboral, resultando así el desempeño de todo su personal, ya que ellos se sienten cansados por las horas extras laborales que están realizando. Mientras más se demoren en el proceso de nuevo personal, los supervisores se sienten que pierden tiempo y esto genera molestia en ellos. Entorno a la metodología utilizada se ha aplicado una serie de encuestas para poder determinar la capacidad y sus comentarios lo cual reflejaban un punto muy importante para el desempeño que se desarrollará en sus labores. Se ha desarrollado bajo un método Hipotético y deductivo, para la técnica e instrumento de recolección, así como mencionado anteriormente, se ha determinado recolectar a través de encuestas los datos de los afectados. Se ha determinado que será evaluados a todos los trabajadores de la institución, los cuales son 92 personas que ejercen una supervisión a los demás del equipo. La encuesta fue realizada a 22 trabajadores de los cuales están conformados la muestra. En relación a ello, los resultados generados han determinado que el 76,42% de los empleados han manifestado que la gerencia de personal debe cumplir con el correcto proceso porque si no seguirá el estancamiento y lento funcionamiento para este proceso lo cual afecta tanto a ellos como a la empresa directamente.

De este proyecto, me ayudó a seleccionar y adquirir conocimiento sobre los indicadores y dimensiones del proceso de selección.

Erika De los Ángeles Mercado Urbina. en el año 2016, en la tesis “Desarrollo del proceso de Selección de personal y reclutamiento dentro de la empresa Casa de Mangueros y uniones S.A. “Dentro del año mencionado anteriormente. Sustentado para la obtención hacia Magister en la Universidad Autónoma Nacional en Nicaragua, en la cual nos menciona que existe una falta dentro de los procesos que han generado una medida de improvisación por parte de la elección durante la el primer indicador y de acuerdo a ello genera para los supervisores entorno a las distintas áreas que se ha obtenido para algunos significados del personal la cual tiene una deficiencia por el desempeño de sus funciones mientras que otros colaboradores no están acatando las medidas y principios establecidos en la institución, por otro lado se ha manifestado una insatisfacción en torno a su labor y visualizan un crecimiento en rotación por parte del personal. Este estudio está dentro de un programa para la culminación de las metas establecidas dentro de la empresa, y este archivo será de gran utilidad para algunas consultas y evaluaciones futuras para la alta gerencia y el personal a cargo de las distintas áreas. El presente tiene como evaluación un estudio aplicado- descriptivo la cual conceptualiza con mucho mayor énfasis bajo la óptima generación del proceso, para este caso, en la selección y el reclutamiento dentro del personal en las entidades para la empresa. Se realizará un estudio cuantitativo, las técnicas a utilizar fueron para un reclutamiento externo para el proyecto los datos adquiridos de medios como diarios y revistas, las agencias de que reclutan personal, y la conexión que se tiene con los colegios y universidades y los anuncios que hay en lugares públicos los que son más visibles. La empresa contaba con un total de 180 colaboradores la cual es tomada como población y 20 colaboradores los cuales fueron establecidos como muestra del presente. Los resultados generados para este estudio fue que al poder saber la objetividad de la realidad y las cuales se puedan asumir acciones para la elección, se necesita una correcta ejecución del proceso.

Este proyecto, se encontró la forma de como poder optimizar el proceso para poder determinar la selección del personal, teniendo aun objetivos del mismo y ayudando a encontrar definiciones para el marco teórico.

Ramki, Shuku. En el año 2015, en la tesis "Effectiveness for the development of practices in hiring and election within the retention of teachers for primary schools in the nairobi county sector of level international" desarrollada en la Universidad de Nairobi de Kenia, sustentado para la obtención de titulación como magister de Administración de Negocios, define que The actions they recruit and select are used by base systems to generate in support of managers in the human resources area and the entire company that acquires this service from trained people. According to great research around the retention of teachers which focus on external factors to the treatment as a benefit of the service provider, the relationship between these two areas in organizations has been affected, thus generating little attention to retention results in teachers, studies show that this is done more frequently. This study aims to investigate the apparent effect in Nairobi County of primary schools. This research develops the descriptive study mode. A population of 50 international elementary schools tucked within Nairobi was taken. A sample size of 128 respondents within the different levels of higher and intermediate work, which proportionally sampled the institutions. The study used was primary data that has been evaluated quantitatively, collected through questionnaire format. They are carried out through channels such as interviews, intellectual knowledge passing each one for each phase. The study then shows that, to a large extent, employee retention aspects influence teacher retention, of which they are base aspects. In the same way, and is required for a find so correct communication on a part of workers together with the bosses. thus giving greater benefits to the corporate staff of the institution. The data reached is with 129 in the within 86.1%, which were objectives in the research.

Este proyecto de investigación, me ayudo a obtener conocimiento y entender con claridad por parte de las etapas dentro para la selección del personal y la forma de optimizarlo eficientemente y su importancia para cada una.

I. **Marco Teórico**

1.2. Teorías relacionadas al tema

A. Proceso de Selección de Personal

Según Idalberto Chiavenato (2016), define que: “La selección de los colaboradores del personal es un proceso sobre el cual se genera una comparación para luego poder elegir generando una toma de decisión del personal necesario. Ante ello, se debe contrarrestarse en criterio o patrón el cual logrará obtener cierta validez en la comparación. Esta elección ante la comparación se debe formular a parte de los datos obtenidos sobre el cargo que se cubrirá teniendo a la variable independientes y para los candidatos que se están presentado en la jornada de entrevistas correspondiente en una variable dependiente” (p. 52)

Según Castaño Gloria, de la Merced Gerardo y Prieto José (2015), define que: “Se trata de un proceso que realiza una acción para poder efectuar decisiones , con ello de evalúa dentro de la selección del personal (R&S) la cual está orientada a la suma de recurso humano y la generación de mayor capacidad generando así poder resolver las necesidad existenciales de una empresa la cual tiene objetivos para la obtención de aporte económico sobre recursos invertidos en el proyecto, se forman una inclusión de colaboradores que generan una relación regulada por legislaciones laborales.” (p. 7)

Según Pedro Rojas (2018), define que: “El desarrollo que se lleva a cabo para la selección dentro del proceso cambia constantemente de una entidad a otra, inclusive de un área al otro, sujeto directamente sobre el tipo de puesto que se elige, la calidad y cantidad de postulantes, el presupuesto designado previamente, entre otros. De manera general, este proceso contiene una lista de fases comunes. (p. 37)

Las fases para este proceso son los siguientes:

Estudio del currículum o carta para solicitud de empleo

Según Pedro Rojas (2014), define que: “Bajo este mecanismo, la fase estudiada para la candidatura dentro de los empleos demandantes tiene como meta poder saber si son encajables o crean un match con lo que se está buscando, teniendo características determinadas por la empresa. Es donde se podrá descartar todas las posibles solicitudes que no estén generando el modo esperado o no sean lo que el perfil requiera.” (p.39).

Entrevista preliminar

Según Pedro Rojas (2014), define que: “La entrevista surgen dentro de las etapas comunes entorno al proceso establecido, para la cual generan pases donde se puede visualizar la manera de comunicación direccional y los alcances que tiene la persona, poder determinar la preparación y la predisposición para conocer su alcance. Entonces, el entrevistador podrá obtener información de buena fuente ya que pudo apreciar cada aspecto del postulante. Cuando surge una primera entrevista preliminar se podrá determinar todo lo que expresa en su hoja de vida (cv) a la visualización de todo lo que dice saber conforme a las preguntas y desenvolvimiento dentro de la entrevista. Hay datos específicos que se pueden obtener para poder determinar una primera decisión ante cualquier descarte para el candidato o proseguir dentro del proceso al siguiente nivel.” (p.40).

Pruebas de capacidad o de conocimientos

Según Pedro Rojas (2014), define que: “Con mucha frecuencia se hace efectivo el uso de mecanismo estandarizados dentro de los procedimientos de valuación la cual mediante se determinan los mejores puntajes dentro de las pruebas específicas para la generación hay diferentes tipos de evaluación los cuales serán quienes clasifican obteniendo un pase para la siguiente fase dentro del proceso.” (p.40)

Comprobación de antecedentes y referencias

Según Pedro Rojas (2018), define que: “De esta Fase se: Comprueba la veracidad de los y afirmaciones que aparecen en el currículum o que han sido comentadas por el candidato de forma oral. Se Obtiene formación de los tienen saben el mecanismo de trabajo del postulante ya sea profesores, colaboradores y encargados. Pese a ello, se ha generado la utilidad para el proceso de selección la cual se manifiesta demasiados problemas debidos en el que el postulante puede seleccionar las preferencias que tiene dentro de su hoja de vida, y así se podrá declarar de indulgencias las cuales son las que permiten una facilidad la cual suele resaltar esos puntos fuertes y poder no mostrar sus debilidades.” (p. 41)

Entrevista final

Según Pedro Rojas (2018), define que: “Ya está entrevista se deben establecer dos criterios importantes para el proceso final. Teniendo al candidato podrá afrontar algunos de los retos dentro de su labor entonces se deberá mejor la disposición de la misma, la cual si los candidatos valiosos encuentren un match para lo que se está buscando. Otra de las cosas es que dentro de este tipo de entrevistas hay una importante fase la cual se deberá establecer a que obtendrá una mayor probabilidad de poder lograr el objetivo. Para poder reducir en gran cantidad la probabilidad establecida, el que debe ser asegurable al máximo lo acertado en base a decisión presentada por nosotros, la cual es una tarea complicada ya que se debe considerar la fase de entrevista, si la persona dentro de la situación a la que le presentamos demuestra su preparación y fundamenta los datos que está dando como respuesta de salida entonces, por nuestro lado, tener la mayor objetividad para elegir al candidato correcto. También se puede presentar como un plus dentro del proceso la intervención de diferentes personas sea internos de la empresa o como externos dentro de todo el desplazamiento y poder recoger lo que ellos están considerando, como ven su actitud y su respuesta ante las situaciones diversas, en ocasiones estas personas son las que al final suman un punto muy importante para la elección y su apreciación es considera como parte de la toma de decisión.” (p.41)

Examen médico

Según Pedro Rojas (2014), define que: “Esta evaluación que lo desarrolla un médico se debe tomar la importancia debida a pesar de no ser un criterio único, pero si aporta en la determinación de permitir la comprobación para algunas actividades tanto físicas como fisiológicas dentro del postulante, efectuando así en el desempeño laboral que efectúe.” (p.41)

Decisión final

Según Pedro Rojas (2014), define que: “Pasado los tramites anteriores, durante este proceso se estará realizando una última decisión la cual será tomada o bien por jefe del área o por el responsable a cargo del lugar donde ingresará. Si la situación fuese contradictoria y no se podría elegir a alguien después de todo el proceso realizado entonces de deberá efectuar un nuevo diseño para su elaboración, reclutando nuevos postulantes y haciendo modificaciones a las pruebas, o tomar acciones rápidas para no afectar la realización de actividades se tendrá que lograr una reincorporación del puesto debido a que no se logró lo esperado.” (p.41)

Incorporación

Según Pedro Rojas (2014), define que: “Luego de proceder todo correctamente con la elección y la efectividad dentro del proceso, se podrá realizar la incorporación a las actividades que realizará el contratado para poder generar sociabilidad dentro del grupo. Se debe tener un criterio bien establecido para que puedo lograr adaptarse lo más rápido posible.” (p.41)

Figura 03: Proceso de selección de personal



Fuente: Pedro Rojas (2014).

Indicadores: cociente de selección

Según Idalberto, Chiavenato (2016), define que: “Se describe que es un porcentaje que se mide para un grupo de personas que están ingresando y un rubro de personas que son evaluadas bajo una selección de técnicas establecidas. De la forma que el cociente de selección se generan alteraciones en relación con la oferta y demanda para el sector del recurso humano.” (p.191)

Fórmula:

$$CS = (NCA/NCE) X 100$$

Dónde:

CS = cociente de selección

NCA = Numero de candidatos admitidos

NCE = Numero de candidatos examinados

Indicadores: Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas

Según Chiavenato (2016), define que: “La eficacia se tiene que considerar para poder encontrar los resultados y culminar con los logros requeridos, haciendo un llamado a la mejor parte talentosa de la entidad, y sumando a ello poder generar una colaboración con la finalidad de poder adquirir nuevo personal capacitado.” (p. 195).

Para la eficacia de la presente investigación se cuantifica de la siguiente manera:

Fórmula:

$$NE = (EPA/EPE) X 100$$

▲ Dónde:

NE = NIVEL DE EFICACIA

EPA = Numero de evaluaciones psicológicas alcanzadas

EPE = Numero de evaluaciones psicológicas esperadas

B. Sistema web

Según Molina y Baena (2014), define que: “Es el conjunto de TICS que ofrecen soporte para el uso de Internet en el pilar de la misma, ya sea como herramienta para la recepción y procesamiento de información en la toma de decisiones como en la interacción de la organización con el mercado y su alrededor.” (p. 230).

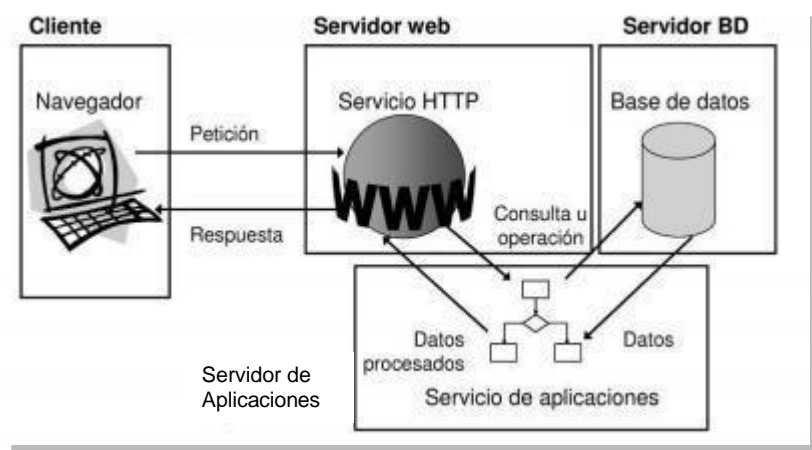
Según Aguilar y Dávila (2013), define que: ““Los sistemas web son caracterizados por ser dinámicos, que requieren de alta calidad en el servicio, alto rendimiento, y necesitan ser integrados con diferentes sistemas, como base de datos, programación, planificación, gestión y seguimiento.” (p.21)

Según García (2008), define que: ““Un sistema web representa un recurso de información o un proceso de negocio, al que se puede acceder otra aplicación a través de la web y con el cual se puede comunicar a través de protocolos estándares de internet.” (p. 61).

Arquitectura de un Sistema Web

Según Mora, Sergio (2010) define que: “se puede ver para la arquitectura así descrito en la siguiente figura “

Figura 04: Arquitectura de un Sistema web



Fuente: Sergio Lujan (2010).

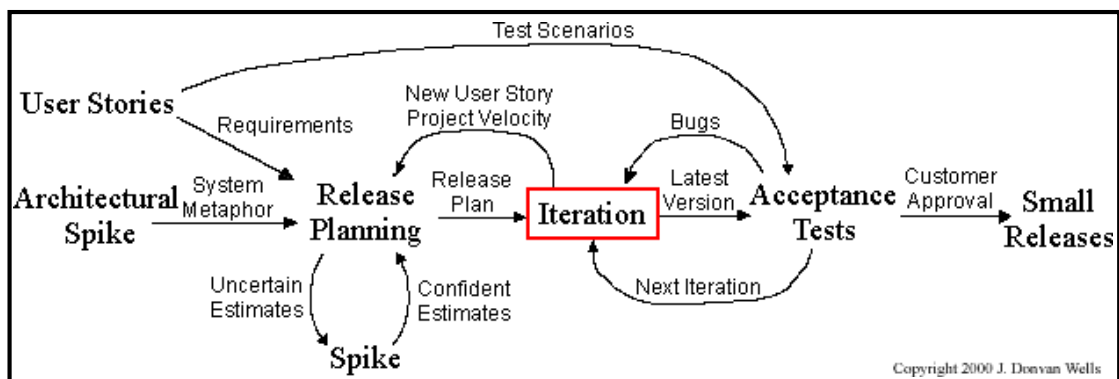
Metodologías de Desarrollo – Sistema web

Se ha establecido que dentro de este estudio se han generado investigaciones y resultan diversas la generación para el desarrollo del sistema teniendo en cuenta que estas son metodologías para el desarrollo de la misma, tales como las siguientes:

Metodología Extreme Programming (XP)

Según Jaime Corona (2016), define que: “Para definir la metodología XP se ejemplifica a tiene un de las más livianas en el desarrollo del software. Clasificada dentro de un sistema que genera practicidad para los desarrolladores de software en la calidad habitualmente, y se obtiene los problemas para la entrega del producto en su calidad efectivamente, y ante ello para lograr obtener la satisfacción de las necesidades del negocio requiere un cambio. La presente se creo en torno a las ideas de dos desarrolladores cuando tuvieron que utilizar un proyecto de piloto en el año1996, el cual Kent Beck era parte.” (p.250)

Figura 05: Ciclo de vida de un proyecto basado en XP

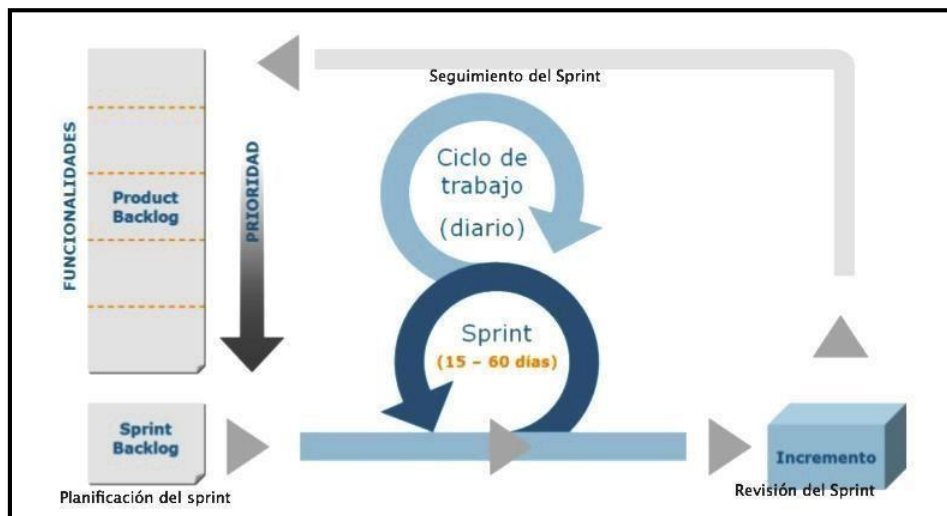


Fuente: Letelier y Penadés (2014)

Metodología SCRUM

Según Yap Kee Chong (2016), define que: “Scrum es un conjunto de acciones que logran ser holísticas y flexibles entorno a la elaboración de productos, en donde en conjunto el equipo de desarrollo logra obtener ese logro definido. Esta metodología puede alcanzar el encaje de los principios que obtienen en la utilización de métodos ágiles que realizan e incorporan a la gestión para los proyectos” (p.10)

Figura 06: Fases de Scrum

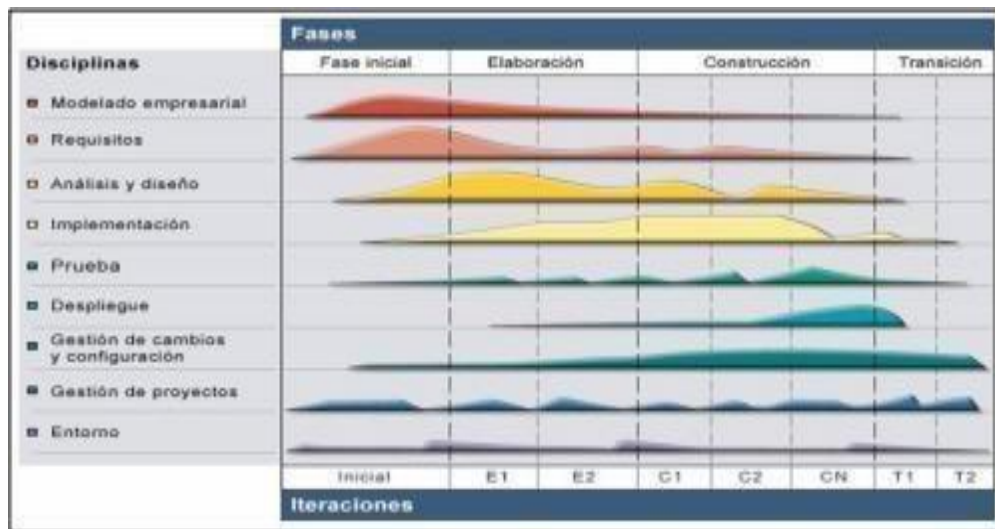


Fuente: Yap Kee Chong (2016)

Metodología RUP

Según Jaime Corona (2016), define que: “Se conoce que la metodología RUP es una de las que genera el mejor proceso para el desarrollo del software lo cual da resultados dentro de las disciplinas enfocadas en la realización y compromiso de las tareas y entorno a las responsabilidades por parte del ente desarrollador. Su finalidad es poder realizar un correcto desarrollo para la producción de la materia obteniendo así una calidad de alta sostenibilidad para que pueda generar las resoluciones para la necesidad que se genera por los usuarios, esto en base también a un registro del presupuesto establecido y los tiempos estimados. Dentro de poder establecer la unión por parte de esta metodología se ha podido saber que se ha desarrollado un lenguaje para la modelación de la misma (UML).” (p. 34)

Figura 07: Fases de RUP



Fuente: Jaime Corona (2016)

Selección de la metodología:

el actual estudio se adaptó la comprobación de especialistas en la carrera conformado por 03 asesores de proyectos y elaboración de investigación, empleando un modelo base de juicio de expertos (visualizar anexo 03), adjunto a ello un cuadro comparativo del desarrollo metodológico a valorizar del mismo modo que se manifiesta dentro de la tabla siguiente:

Tabla 01: Cuadro comparativo entre metodologías

PROFESORES	SCRUM	XP	RUP
Mg. Gálvez Tapia Orleans M.	35	21	33
Mg. <u>Harin</u> Verastegui Wilson R.	30	25	24
Mg. Pacheco <u>Pumaleque</u> Alex A.	35	28	28
TOTAL	100	74	85
PROMEDIO	33.3	24.6	28.3

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de los expertos (**anexo 2**) y así se mostrará los resultados en la siguiente tabla (**Tabla 01**), la metodológica SCRUM obtuvo un mayor promedio con 33.3% del cual se ha detectado dentro de los expertos la cual se recomienda la utilización de la metodología SCRUM desarrollados dentro del proyecto de investigación.

Metodología Seleccionada:

SCRUM

Según José Rubén y Laínz Fuentes (2016), define que: “La definición informal de Scrum es que una estrategia en el planteamiento del equipo y el mecanismo de los integrantes para poder utilizar una pelota a través del juego en equipo. Se puede describir ante lo más formal de esta metodología lo cual es para el proceso ante el desarrollo de software la cual se va incrementado gradualmente para las situaciones complejas en donde se presentan métodos los cuales no son cotidianos ni tan fáciles de interpretar.”

Los principales componentes del Scrum son:

- **Backlog**
- **Equipos de Desarrollo**
- **Sprint**
- **Reuniones diarias.**
- **Reuniones de revisiones**

Según Yap kee Chong (2016), define que: “simplificando el concepto de esta, Scrum como metodología desarrolla un marco de 2 modos esenciales: adaptarse e inspeccionar. Entorno a ello, se establecen un equipo conformado por 3 pilares principales, 3 fases principales y 3 artefactos principales adaptados para la entrega rápida de software de trabajo.” (p.15)

Figura 08: Desarrollo de la metodología SCRUM



1.3. Formulación del problema

Problema Principal

- ¿De qué manera influye un Sistema web en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L ?

Problemas Secundarios

- ¿De qué manera influye un Sistema web en el cociente de selección en proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L ?
- ¿De qué manera influye un Sistema web con el nivel de eficiencia en las evaluaciones psicológicas en proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L ?

1.4. Justificación del estudio

Justificación Tecnológica

Según Casal, Lorena (2016), define que : “Controlar planes generan un conjunto de pasos explícitos generando un resultado la cual es favorecer en la decisión de poder elegir durante la repartición de recursos de encargo generando así un logro de planes a través del flujo de medios correcto teniendo así una finalidad la cual es que estos sistemas informativos que están en base para poder gestionar toda comunicación e información los cuales son de uso particular dentro de las instituciones sociales.” (p. 30)

La empresa YnRiver quiere implementar un sistema web para así poder generar beneficios dentro del selección de personal, por ello, a través de esta herramienta tecnológico se podrá optimizar su proceso, generando eficacia y reduciendo recursos económicos.

Justificación Económica

Según Gonzáles (2015), define que: “Se tiene que las entidades resultan con un beneficio cuando se realiza una nueva implementación generado por un sistema informático de las cuales son parte de la gestión y el control para toda actividad remunerada que la desarrolla.” (p. 3).

La implementación del sistema permitió disminuir los costos empleados en el proceso de selección, como los gastos en los recursos físicos como: capacitaciones, papelería y costo de personal para las pruebas psicológicas. Por esta razón se valoró un ahorro de S/. 2000.00 mensuales con la implementación del sistema web.

Justificación Institucional

Según Sommerville (2016), define que: “Se determina que los aplicativos web que realizan el proceso sobre la cual está dentro de la selección de personal lo cual permitió para la entidad lograr alcanzar la influencia del número de perfiles seleccionados y generando la eficiencia entrone a su nivel para las evaluaciones del sector psicológico durante el proceso, y se ha generado una suma para poder diseñar durante las estrategias que deben poder respaldar en su retroalimentación del sector laboral; ha resultado traer dos fortalezas muy grandes para la entidad la cual es poder obtener un clima laboral favorable y conservar una buena imagen institucional.” (p. 133).

Este proyecto de investigación aportó en torno a las metas tanto de corto como largo plazo por la entidad, mejorándola selectividad en conjunto a la eficacia por la organización.

Justificación Operativa

Según Pablos (2015), define que: “El funcionamiento dentro de la empresa con la utilización sistematizada da como resultado una disminución en los errores y tiempos llevando a un sobre costo para el tratamiento informático. Los que proveen logran una baja en sus costos al poder de modo interactivo a la información para las ofertas establecidas, las cuales son mostradas por medio tecnológico. Se debe tener en cuenta que siempre deberá generar una revisión dentro de las concesiones realizadas. Adicional a ello, se hace más factibles la distribución para los mercados y filiales nuevas. (p. 21).

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

Ha: El sistema web mejora el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

Hipótesis Específicas

H1: El sistema web reducirá el cociente de selección en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

H2: El sistema web aumentará el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar de qué manera influye un sistema web en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

Objetivos Específicos

O1: Determinar de qué manera influye un sistema web en el cociente de selección en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

O2: Determinar de qué manera influye un sistema web en el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Estudio

Según Godos, Urcia (2016), define que: “Dentro de una investigación experimental se tiene que poder terminar la comprobación bajo efectos específicos de intervención, el investigador en este caso tiene una participación activa ya que es el ente que lleva la intervención. Para los estudios experimentales, las condiciones que el investigador logra estudiar se logra identificar los estudios de seguimiento en base de su exposición, pero en este caso se realizan algunos cambios que el investigador tiene decidido ante la exposición” (p.72)

Según Valderrama (2017), define que: “Para el tipo de investigación entorno aplicada está relacionada en la base del estudio, debido a que sus entes descubridores y nuevos aportes generados han llevado a poder realizar soluciones ante los problemas que se presentan para poder obtener un bienestar generado para la sociedad.” (p.32)

Por ello es te proyecto se llevará a cabo con una investigación experimental – aplicada por que buscamos demostrar la influencia entre una variable en otra. Según la elaboración de la investigación, la cual será aplicada y es de interés a la investigación son las consecuencias prácticas.

Diseño de Estudio

Se ha podido determinar para esta investigación que se utilizará como diseño un estudio pre-experimental; con una vista antes y después de los test ante un solo grupo, en respuesta a que el investigador podrá controlar los factores de estudio y observación ante la respuesta.

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2015), define que: “Se denomina así debido a su grado de control el cual es mínimo. Para ete tipo de diseño mayormente son utilizados para un primer alcance tentativo a algún problema exploratorios dentro del estudio. Entorno a

ello no se deberían determinan el adecuado modo relacional para las dos variables existentes. Existen variedad de preguntas para los temas ante la cantidad de posibles de supervisión y correcta función interna. Inclusive señalan personas especializadas en el tema, que la emplean para los ensayos de experimentos se deberían generar con un control mucho mayor. Con ello se han determinado un diseño antes de la experimentación las cuales los trabajadores que investigan el entorno hacen búsqueda en torno a las acciones pasadas y confirmaciones superficiales” (p.180)

G: O ₁ X O ₂

Significado de las variables:

G = Grupo Experimental (582 población de cociente de selección, 193 población en el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas)

O1: Pre-test: Medición del grupo experimental antes de la aplicación del Sistema web en el proceso selección de personal. Esta medición será comparada con la medición del Post-Test.

O2: Post-Test: Medición del grupo experimental después de la aplicación del sistema web en el proceso de selección de personal. Ambas mediciones serán comparadas y ayudarán a determinar el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas, el cociente de selección; antes y después del sistema web

X: Experimento (sistema web): Es la aplicación del sistema web en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L. Mediante dos evaluaciones (O1 y O2) se podrá medir si el Sistema web genera cambios en el proceso de selección de personal en la empresa mencionada.

Método de Investigación

Para esta investigación se va a manejar el método de investigación hipotético-deductivo, porque a partir de las evaluaciones que se traten y analicen durante la investigación se podrá confirmar las hipótesis expuestas.

Para Echegoyen (2015), define que: “El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación)”. (p.90)

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual

La siguiente investigación contiene 2 variables:

- **Variable Independiente (VI): Sistema de web**

Según Ramos, Martín (2016), define que: “Es una manera de poder realizar una correcta organización informática las cuales son utilizados como un medio físico para poder comunicar la red de internet con los protocolos HTTP. Se sabe que este protocolo genera una transferencia la cual procesa hipertextos dentro de la navegación la cual se utiliza ante peticiones generados por los webs servicio y sobre ello produce respuestas ante esta acción. Su utilización de este protocolo es utilizada para poder visualizar páginas web.” (p.3)

- **Variable Dependiente (VD): Proceso de Selección de personal**

Proceso de Selección de personal

Según Idalberto, Chiavenato (2016), define que: “Se desarrolla para generar una elección después de una comparación efectuando así una toma de decisión. Esto genera que al poder tener un respaldo en un patrón o criterio como meta logrando una cierta validez dentro de lo comparado. Se debe formular con lo descubierto anteriormente, debe comparar el puesto al que se tendrá que incluir y el candidato.” (p.95)

Definición Operacional Variable

Independiente

Sistema Web

Este sistema web permite a la empresa optimizar el proceso de selección ya que este será el encargado de recopilar la información y procesarla, este sistema brindará un fácil acceso al postulante, podrán acceder a sus exámenes psicológicos de una manera sencilla y rápida por la internet y brindará la información a los psicológicos en tiempo real.

Variable Dependiente

Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal de la empresa inicia cuando se deriva con el requerimiento de la búsqueda de personal, por aviso de publicaciones en la internet o en periódicos, colocando en los anuncios de determinados distritos y por aviso de la página web. De acuerdo a los CVS decepcionadas, se convoca entrevistas, dándoles a conocer el tipo de trabajo a realizar, posteriormente son evaluados psicológicamente y a la entrevista final con el supervisor o jefe del área para su aprobación. Al ser contratados, pasan a ser capacitados por un tiempo correspondiente a 5 días en campo y en paralelo a ello se gestiona su rol y acceso al sistema del contratado.

En la siguiente tabla (véase Tabla 2), se muestra las definiciones operacionales de la variable y (tabla 3) los indicadores.

Tabla 2: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	indicadores	Descripción	Escala de Medición
Sistema web	Según Ramos Martín (2016), define que: “Un sistema web es una forma de organizar la información usando como medio físico de comunicación la red internet y protocolo HTTP.”	Este sistema web permite a la empresa optimizar el proceso de selección ya que este será el encargado de recopilar la información y procesarla, este sistema brindará un fácil acceso al postulante...			
Proceso de selección de personal	Según Idalberto Chiaventa, (2015) define que: “un sistema de comparación y elección (toma de decisión). Por consiguiente, debe apoyarse en algún patrón o criterio para alcanzar cierta validez en la comparación.	El proceso de selección de personal de la empresa inicia cuando se deriva con el requerimiento de la búsqueda de personal, por aviso de publicaciones en la internet o en periódicos, colocando en los anuncios de determinados distritos y por aviso de la página web.	Cociente de selección	Según Idalberto, Chiavenato (2016), define que: “Es la proporción entre el número de personas que ingresa y el número de personas sometidas a las técnicas de selección. A medida que el cociente de selección disminuye, aumenta la eficacia y la selectividad.”	Razón
			Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas	Chiavenato (2016), define que: “La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos: convocar a los talentos más destacados para la empresa.”	Razón

Tabla 3: Indicadores

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UNIDAD DE MEDIDA	FÓRMULA
Cociente de selección (cs)	Según Idalberto, Chiavenato (2016): define que: “Es la proporción entre el número de personas que ingresa y el número de personas sometidas a las técnicas de selección. A medida que el cociente de selección disminuye, aumenta la eficacia y la selectividad.”	Fichaje	Fichaje de Registro	Escala [0%-100%]	$CS = \frac{NCA}{NCE} \times 100$ <p>Dónde:</p> <p>CS = Cociente de selección NCA = Nro. de candidatos admitidos NCE = Nro. de candidatos examinados</p>
Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas (NE)	Según Chiavenato (2016), define que: “La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos: convocar a los talentos más destacados para la empresa.”	Fichaje	Fichaje de Registro	Escala [0%-100%]	$NE = \frac{EPA}{EPE} \times 100$ <p>Dónde:</p> <p>NE = Nivel de eficacia EPA = Nro. de evaluaciones psicológicas alcanzadas. NCE = Nro. de evaluaciones psicológicas esperadas.</p>

3.1. Población, Muestra Población

Población

Según Orús, M. (2015), define que: “Describiremos así a toda la población que está conformada por personas, capitales, ciudades entre otras, que logran ser influencias de una u otra manera con el objetivo de realizar un estudio.” (p.12)

Según Valderrama (2016), define que “para la realización de un tipo de estudio a nivel aplicada se debe encontrar relacionada a una investigación básica, conformada por dependencias en sus nuevos descubrimientos y acoplando a ello teorías que llevaran a cabo una solución ante los problemas que se desarrollen con la finalidad de poder realizar beneficios dentro del estudio.” (p.32)

En el presente estudio se ha determinado a una población, en base al primer indicador cociente de selección se estableció a 582 como número de candidatos examinados en las fases del proceso de selección de personal, y para el segundo indicador nivel de eficacia para las evaluaciones psicológicas se determinó a 193 pruebas psicológicas en cada proceso de selección generada.

Muestra

Según Orús, M. (2015), define que: “Se denomina muestra a toda aquella cosa, lugar, detalle entre otras que se eligen de manera aleatoria dentro de un conjunto del grupo los cuales estén relacionados bajo una circunstancia del estudio”. (p.12)

$$C = \frac{C^2 C}{C^C + 4C(C C^2)}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Nivel de confianza al 95% (1.96) elegido para esta investigación

Z = Población total de estudio

EE = Error estimado (al 5%)

Indicador: Cociente de selección

$$(1.96)^2 582$$

$$\square = \frac{\quad}{(1.96)^2 + 4(582)(0.05^2)}$$

$$3.416 * 582$$

$$\square = \frac{\quad}{3.8416 + (2328)(0.0025)}$$

$$2,235.8112$$

$$\square = \frac{\quad}{9.6616}$$

$$\square = 231.4121 \rightarrow \square = 231$$

Se concluye que el tamaño de la muestra para el indicador cociente de selección la presente investigación se serán 231 documentos, estratificados en turno de trabajo (mañana y noche) por cada trabajador en cada fase del proceso de selección durante el tiempo de un mes (18 días laborables). Por lo tanto, la muestra quedó conformada en 582 fichas de Registro.

Indicador: Nivel de Eficacia en las evaluaciones Psicológicas

$$(1.96)^2 193$$

$$\square = \frac{\quad}{(1.96)^2 + 4(193)(0.05^2)}$$

$$3.8416 * 193$$

$$\square = \frac{\quad}{3.8416 + (772)(0.0025)}$$

$$741.4288$$

$$\square = \frac{\quad}{5.7716}$$

$$\square = 128.4615 \rightarrow \square = 128$$

Se concluye que el tamaño de la muestra para el indicador nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas la presente investigación se serán 128 documentos, estratificados en turno de trabajo (mañana y noche) de la fase de evaluaciones psicológicas del proceso de selección durante el tiempo de un mes (23 días laborables). Por lo tanto, la muestra quedó conformada en 193 fichas de Registro.

Muestreo

Según Sampieri (2015), define que: “Para poder realizar una acción de selección se debe plasmar dentro de un subconjunto para un conjunto mayor, la cual sea una población o universo al cual se presenta un interés para poder generar una recolección de datos con la finalidad de plantear respuesta ante un problema entorno a lo investigado.” (p. 567)

Según lo dicho anteriormente, el tipo de muestreo a efectuar en la investigación realizada en la presente es de tipo muestreo probabilístico simple, ya que el tamaño de la población se presenta como finita y dichos elementos tienen cada uno la misma probabilidad de poder ser seleccionado.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

Fichaje

Según Huamán, V. (2015), define que: “Se describe que presenta una técnica externa a las de las otras técnicas utilizadas para una investigación científica, esta técnica utilizada consiste en poder registrar la data que se va obteniendo con instrumentos generados llamándolos así en fichas y estas son elaboradas y puestas ordenadamente de acuerdo al tamaño de la información.” (p.45)

Se empleó la técnica de fichaje para reunir los datos conseguidos en los instrumentos, dándole validez al instrumento de evaluación.

Instrumento

Ficha de registro

Según Perex, J. (2015), define que “La ficha de registro nos permite documentar la información necesaria sobre los elementos de la estratigrafía de una manera de coherente sistémica y metódica.” (p. 21).

Se realizó una Ficha de Registro para el indicador Cociente de selección donde se registró los resultados de candidatos admitidos y examinados (ver Anexo 4), se midió el cociente de selección del proceso de selección de personal durante 16 días.

Se realizó una Ficha de Registro para el indicador cociente de selección donde se registraron los valores antiguos del proceso de selección (ver Anexo 4).

De igual manera se realizó una Ficha de Registro para el indicador nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas donde se registró los resultados de número de evaluaciones psicológicas alcanzadas y número de evaluaciones psicológicas esperadas (ver Anexo 4), se midió el cociente de selección del proceso de selección de personal durante 12 días.

Se realizó una Ficha de Registro para el indicador nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas donde se registraron los valores antiguos del proceso de selección (ver Anexo 3).

Validez

Según Sampieri, H. (2017), define que: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.” (p. 200)

validez de contenido

Según Sampieri, H. (2017), define que: “Estable que se realizará una medida sobre la cual el instrumento resulta contenido para un dominio establecido sobre la cual lo mide. Es la medida sobre la cual es representado mediante una variable conceptual.”(p. 201)

validez de criterio

Según Sampieri, H. (2017), define que: “Se realiza una medición para el instrumento que se define al hacer un comparativo en los resultados alcanzados bajo un criterio externo el cual genera la medición del mismo. Creamos un ejemplo de un usuario que va a poder “medir” la cantidad gradual sobre la cual será aceptado por Carla. En base a ello decide que va a abrazar y observará su reacción. (p. 202)

validez de constructo

Según Sampieri, H. (2014), define que: “Es probablemente una de la más importantes, debido a que mide bajo un concepto teórico y conlleva una perspectiva científica.” (p. 203)

El instrumento a usar en la presente investigación como las fichas de registro fue validado en base al juicio de tres expertos como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4: Validez de las fichas de registro

Nº	Expertos	Grado Académico	Puntaje
1	Ordoñez Perez, Adilio Christian	Doctor	90
2	Gálvez tapia Orleans	Magister	80
3	Chumpe Agosto, Juan B.	Magister	80

Fuente: Elaboración Propia

Se presentaron las fichas de registro para que sean validados por tres expertos (ver Anexo 6), el puntaje obtenido de la evaluación tiene un promedio de 83.3% dando un alto nivel de confianza de que los instrumentos son los correctos para capturar los datos de los indicadores.

Confiabilidad

Según Sampieri, H. (2015), define que: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.” (p. 200)

Método

Test - Retest:

Según Navas, J. (2015), define que: “El coeficiente de fiabilidad del test se ha definido como la correlación de las puntuaciones del test consigo mismo. Por tanto, una forma posible de obtener una estimación de su valor sería aplicar el test a una muestra de sujetos en dos ocasiones distintas y calcular la correlación entre las puntuaciones obtenidas en esos dos momentos.” (p. 220).

Técnica

Coeficiente de correlación de Pearson:

Según Guardia, J. (2015), define que: “Este método genera una solución ante los problemas que anteceden para las investigaciones, debido a que no siempre están dependientes en base a las variables de unidad de medida y los valores se aproximan en -1 y +1, lo cual es una de las covarianzas las cuales están darizadas. La ausencia de la relación lineal es que hay un valor próximo a 0, si el valor cercano se plasma en 1 dependiendo a la aproximación de una relación lineal directa muy constante, pero si el valor está generando así entonces es cercano a -1. Todos los valores están dentro de este rango, entonces todos los puntos que se generan están dentro de una recta perfecta.” (pág. 193,194).

La fórmula se muestra a continuación:

Guardia (2008)	POBLACION:	$P_{xy} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$
	MUESTRA:	$r_{cc} = \frac{C_{xy}}{C_x C_y}$

Coeficiente de correlación de Pearson

Dónde:

P_{xy} = Coeficiente de correlación de Pearson de la Población

r_{cc} = Coeficiente de correlación de Pearson de la Muestra

$C_{xy} = C_{yx}$ = Covarianza de x e y

$C_x = C_x$ = Desviación típica de la variable x

$C_y = C_y$ = Desviación típica de la variable y

El método de confiabilidad señalado indica tres niveles de resultado de acuerdo al valor determinado del p-valor de contraste (sig.) de acuerdo a las siguientes condiciones como se evidencia en la Tabla 5:

Tabla 5: Niveles de Confiabilidad

Escala	Nivel
$0.00 < \text{sig.} < 0.20$	Muy bajo
$0.20 \leq \text{sig.} < 0.40$	Bajo
$0.40 \leq \text{sig.} < 0.60$	Regular
$0.60 \leq \text{sig.} < 0.80$	Aceptable
$0.80 \leq \text{sig.} < 1.00$	Elevado

Fuente: Cayetano (2003)

Dado que el valor determina para el sig., se acerque a 1, entonces se establece que el instrumento es fiable para realizar las mediciones tables y consiste.

Caso contrario, si el valor determinado para el sig. se encuentre menor a 0.6, entonces se establece que el instrumento de evaluación manifiesta una variación heterogénea dentro de sus ítems.

Según el Anexo 5, se puede apreciar el valor de la Confiabilidad para el indicador “Nivel de eficacia de las evaluaciones psicológicas”, lo cual se obtuvo un 0.717, Según la tabla 05, el nivel de confiabilidad del instrumento, que se utilizó para medir este indicador, es “Aceptable”.

Figura 09: Cuadro de Confiabilidad – Nivel de eficacia

		candidatos_Admittidos_x	candidatos_examinados_y
candidatos_Admittidos_x	Correlación de Pearson	1	,717
	Sig. (bilateral)		,020
	N	10	10
candidatos_examinados_y	Correlación de Pearson	,717	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	10	10

Fuente: elaboración propia |

Según el Anexo 5, se puede apreciar el valor de la Confiabilidad para el indicador “Cociente de selección”, lo cual se obtuvo un 0.670, Según la tabla 05, el nivel de confiabilidad del instrumento, que se utilizó para medir este indicador, es “Aceptable”.

Figura 10: Cuadro de Confiabilidad – cociente de selección

		cociente_seleccion_x	cociente_seleccion_y
cociente_seleccion_x	Correlación de Pearson	1	,670 [*]
	Sig. (bilateral)		,034
	N	10	10
cociente_seleccion_y	Correlación de Pearson	,670 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	10	10

Fuente: Elaboración propia

3.4. Método de Análisis de datos

Para realización de este método se ha podido determinar en el desarrollo para esta investigación el uso del análisis de datos cuantitativo debido a que como ha determinado que será pre-experimental y se podrán obtener estadísticas que favorecen en la comprobación de las hipótesis y determinar cuál será la correcta. Para las pruebas dentro del estudio la de estadística Z, la cual se genera dentro del permiso por la distribución bajo una hipótesis nula acercándose a través de una distribución normal. A esto se debe por el límite central sobre el teorema, la cual guarda un cumulo de pruebas estadísticas la cual es alrededor de grandes muestras. De acuerdo a ello, se ha podido efectuar la proximidad generando así que el tamaño favorece en ello.

Hipótesis de Investigación 1

a. Hipótesis Específico 1 (HE1)

El sistema web reducirá el cociente de selección en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

b. Indicador 1: Nivel de Eficacia

INEa: cociente de selección antes de utilizar el Sistema web

INEd: cociente de selección después de utilizar el Sistema web

c. Hipótesis Estadística 1:

Hipótesis Nula (H0): El sistema web no reduce el cociente de selección en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

$$H_0: INE_a \geq INE_d$$

Se deduce que el indicador sin el sistema web es mejor que el indicador con el sistema web.

Hipótesis Alternativa (HA): El sistema web reduce el cociente de selección en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

$$H_A: INE_a < INE_d$$

Se deduce que el indicador con el Sistema web es mejor que el indicador sin el Sistema web

Hipótesis de Investigación 2**a. Hipótesis Específico 2 (HE2)**

El sistema web aumentará el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

b. Indicador 2: Crecimiento de Ventas

ICVa: nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas antes de utilizar el Sistema web

ICVd: nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas después de utilizar el Sistema web

c. Hipótesis Estadística 2:

Hipótesis Nula (H0): El sistema web no aumenta el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

$$H_0: ICV_a \geq ICV_d$$

Se deduce que el indicador sin el Sistema web es mejor que el indicador con el Sistema web.

Hipótesis Alternativa (HA): El sistema web aumenta el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

$$H_A: ICV_a < ICV_d$$

Se deduce que el indicador con el Sistema web es mejor que el indicador sin el Sistema web.

Nivel de Significancia

El nivel de significancia utilizado fue $\alpha = 5\%$ (error), equivalente a 0.05, esto permitió realizar la comparación para que se tome la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis.

Nivel de confiabilidad: $(1-\alpha) = 0.95$

Estadística de Prueba

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

Dónde:

S_1 = Varianza grupo Pre-Test

S_2 = Varianza grupo Post-Test

\bar{x}_1 = Media muestral Pre-Test

\bar{x}_2 = Media muestral Post-Test N = Número de muestra (Pre-Test y Post-Test)

Región de Rechazo

La región de rechazo es $t = t_x$

Dónde t_x es tal que:

$P[t > t_x] = 0.05$, donde t_x = Valor Tabular

Luego Región de Rechazo: $t > t_x$

Cálculo de la Media

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Cálculo de la Varianza

$$\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n}$$

Desviación Estándar

$$s^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}$$

Dónde:

\bar{x} = Media

σ^2 = Varianza

s^2 = Desviación Estándar

X_i = Dato i que está entre $(0, n)$

\bar{x} = Promedio de los datos

n = Número de datos

3.5. Aspectos Éticos

Las informaciones utilizadas en esta investigación fueron recopiladas del grupo de control y experimental de la investigación y se analizaron de forma adecuada sin adulterio, pues estos datos están fiados en el instrumento aplicado a dicho grupo de estudio.

Se siguió la investigación de acuerdo a los lineamientos planteados y los reglamentos establecidos en la Universidad Cesar Vallejo.

El trabajo realizado es único, Finalmente los resultados de la investigación no han sido modificados o plagiados de otras investigaciones realizadas con anterioridad y se hizo uso de la investigación en beneficio de todos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo

En el estudio se aplicó un Sistema Web para evaluar el cociente de selección y el nivel de eficacia en las evaluaciones Psicológica en el proceso de selección de personal para lo cual aplicó un Pre-Test la cual obtuvo como resultados las condiciones iniciales del indicador; posteriormente se implementó el Sistema Web y nuevamente se ingresó el cociente de selección y el nivel de eficacia en las evaluaciones Psicológica las cuales forman parte del proceso descrito anteriormente. Los resultados descriptivos de estas medidas se observan en las tablas 9 y 10.

- **INDICADOR: COCIENTE DE SELECCIÓN**

Los resultados descriptivos del cociente de selección hacia la cartera de postulantes de estas medidas se observan en la Tabla 9.

Tabla 1: Medidas descriptivas del cociente de selección desarrollados en el proceso antes y después de implementar el Sistema Web

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Cs_pretest	48	25,0	96,9	68,917	18,7588
Cs_postest	48	22,0	70,6	30,047	19,5081
N válido (por lista)	48				

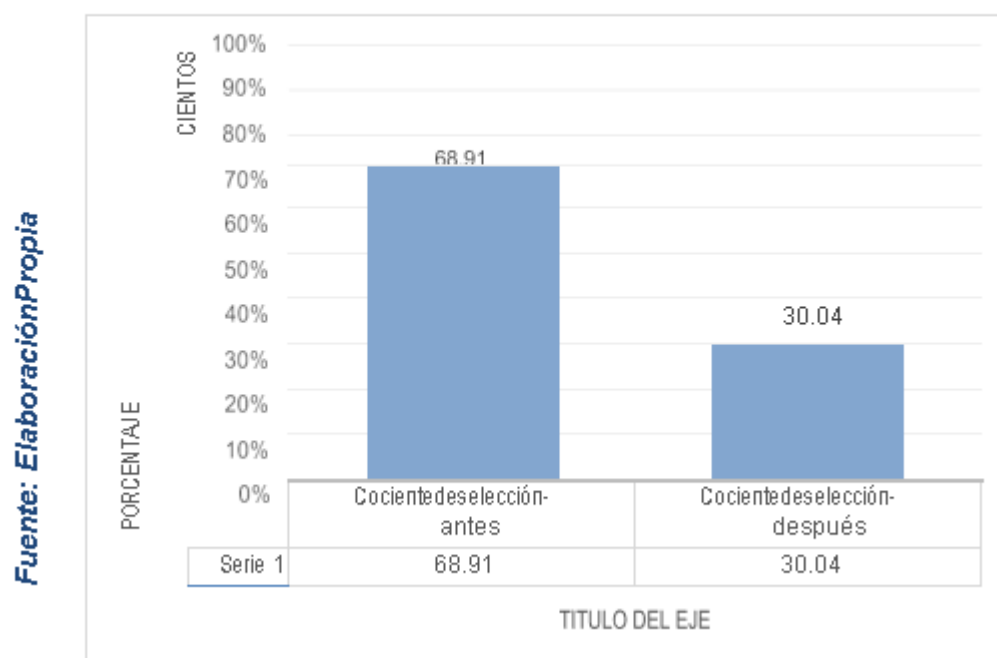
Fuente: Elaboración Propia

En el caso del cociente de selección generados en el proceso de selección de personal, en el pre-test se obtuvo un valor de 68,91%, mientras que en el post-test fue de 30,047% tal como se aprecia en la figura 15; esto indica una gran diferencia antes y después de la implementación del Sistema Web; así mismo, el cociente de selección mínima fue de 25.00% antes, y 22.00% después de la implementación del Sistema Web. (ver Tabla 9)

En cuanto a la dispersión de cociente de selección, en el pre-test se tuvo una variabilidad de 18,758%; sin embargo, en el post-test se tuvo un valor de

19,508%.

Figura 1: Porcentaje del cociente de selección generados antes y después de implementar el Sistema Web



IN

INDICADOR: Nivel de eficacia en las evaluaciones Psicológica

Ante ello, los resultados obtenidos dentro del primer indicador para las evaluaciones psicológicas se obtendrán la siguiente data plasmada en la Tabla 10.

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Ne_pretest	44	25,1	75,4	48,233	16,0016
Ne_postest	44	14,4	95,8	80,415	15,1687
N válido (por lista)	44				

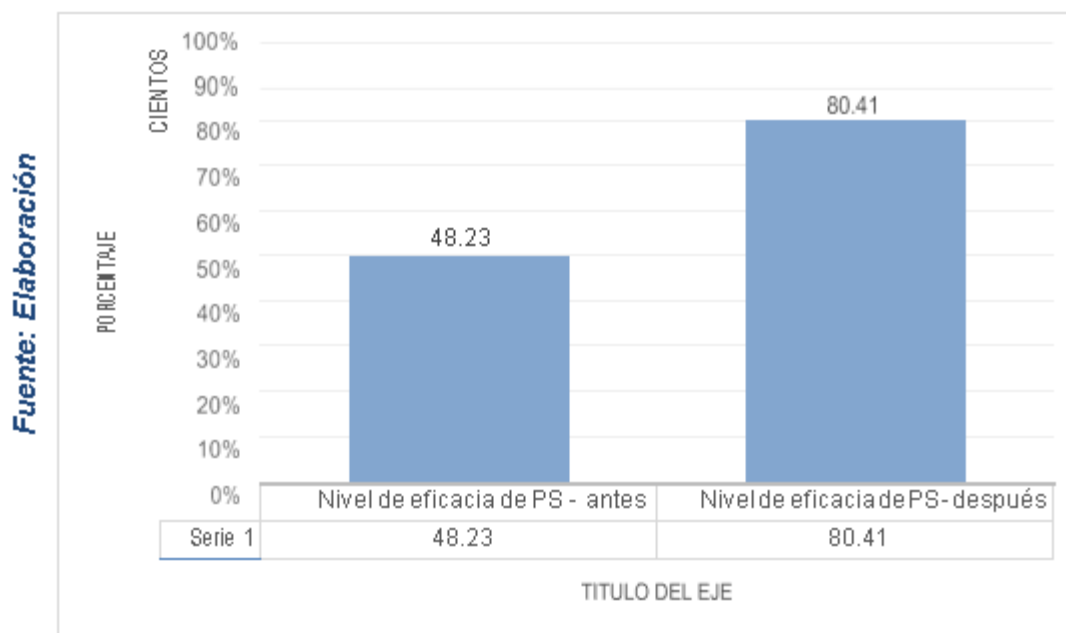
Tabla 2: Medidas descriptivas el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas el proceso antes y después de la implementación del sistema web

Fuente: Elaboración Propia

En el caso de nivel de eficacia de las evaluaciones psicológicas en el proceso selección de personal en el pre-test se obtuvo un valor de 48.23%, mientras que en el post-test fue de 80.41% tal como se aprecia en la figura 16; esto indica una gran diferencia antes y después de la implementación del Sistema Web; así mismo, el porcentaje de nivel de eficacia de las evaluaciones psicológica mínima fue del 25.10% antes, y 14.40% (Ver tabla 10) después de la implementación del Sistema Web.

En cuanto a la dispersión del nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas, en el pre-test se tuvo una variabilidad de 16,001%; sin embargo, en el post-test se tuvo un valor de 15,168%.

Figura 2: Porcentaje de nivel de eficacia en las evaluaciones Psicológicas antes y después de la implementar el Sistema Web



1.1. Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad

Se procedió a realizar las pruebas de normalidad para los indicadores de calidad de pedidos generados y entregados completos a través del método Shapiro-Wilk, debido a que el tamaño de nuestra muestra estratificada está conformado por 24 fichas de registro y es menor a 50, tal como lo indica Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 376). Dicha prueba se realizó introduciendo los datos de cada indicador en el software estadístico SPSS 24.0, para un nivel de confiabilidad del 95%, bajo las siguientes condiciones:

Si:

Sig. < 0.05 adopta una distribución no normal.

Sig. \geq 0.05 adopta una distribución normal.

Dónde:

Sig. : P-valor o nivel crítico del contraste.

Los resultados fueron los siguientes:

- **INDICADOR: COCIENTE DE SELECCIÓN**

Con el objetivo de seleccionar la prueba de hipótesis; los datos fueron sometidos a la comprobación de su distribución, específicamente si los datos de la Calidad de Pedidos generados contaban con distribución normal.

Tabla 3: Prueba de Normalidad del cociente de selección generados antes y después de la implementación del Sistema Web

Pruebas de normalidad

		Shapiro-Wilk	
Cs_pretest	,903	48	,900
Cs_posttest	,933	48	,811

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Como se muestra en la Tabla 11 los resultados de la prueba indican que el Sig. del cociente de selección generados en el proceso de selección de personal en el Pre-Test fue de 0.900, cuyo valor es mayor que 0.05. Por lo tanto, las postulantes a realizar se distribuyen normalmente. Los resultados de la prueba del Post-Test indican que el Sig. del nivel de selección generados fue de 0.811, cuyo valor es mayor que 0.05, por lo que indica que nivel de selección generados se distribuye normalmente. Lo que confirma la distribución normal de ambos datos de la muestra, se puede apreciar en las Figuras 17 y 18.

Figura 3: Prueba de Normalidad del cociente de selección antes de implementar el Sistema Web

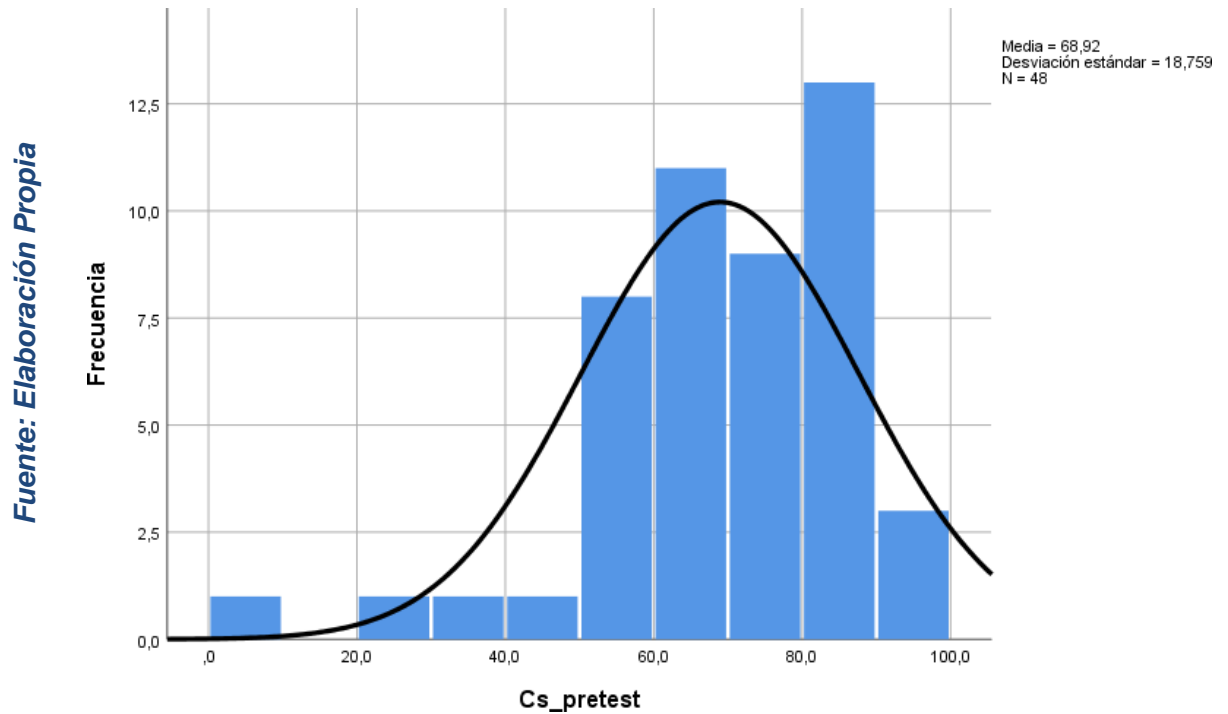
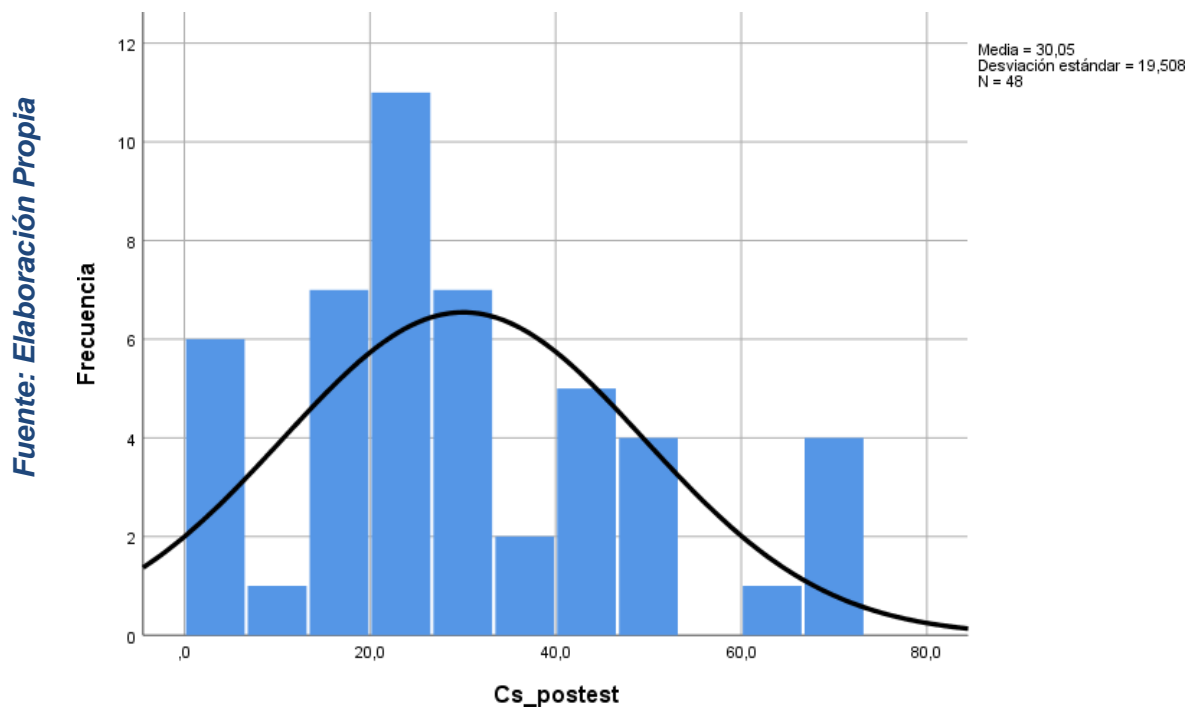


Figura 4: Prueba de normalidad del cociente de selección después de implementar el Sistema Web



- **INDICADOR: Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas**

Con el objetivo de seleccionar la prueba de hipótesis; los datos fueron sometidos a la comprobación de su distribución, específicamente si los datos del nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas contaban con distribución normal.

Tabla 4: Prueba de normalidad de nivel de eficacia en las evoluciones psicológicas antes y después de implementado el Sistema Web

Pruebas de normalidad			
	estadística	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Ne_pretest	,890	44	,650
Ne_posttest	,753	44	,852

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Como se muestra en la Tabla 12, los resultados de la prueba indican que el Sig. De del nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección personal en el Pre-Test fue de 0.650, cuyo valor es mayor que 0.05, por lo que indica que del nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas se distribuye normalmente. Los resultados de la prueba del Post-Test indican que el Sig. de del nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas completos fue de 0.852, cuyo valor es mayor que 0.05, por lo que indica que del nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas se distribuye normalmente. Lo que confirma la distribución normal de ambos datos de la muestra, lo cual se puede apreciar en las Figuras 19 y 20.

Figura 5: Prueba de normalidad de la tasa de conversión antes de implementar el sistema Web

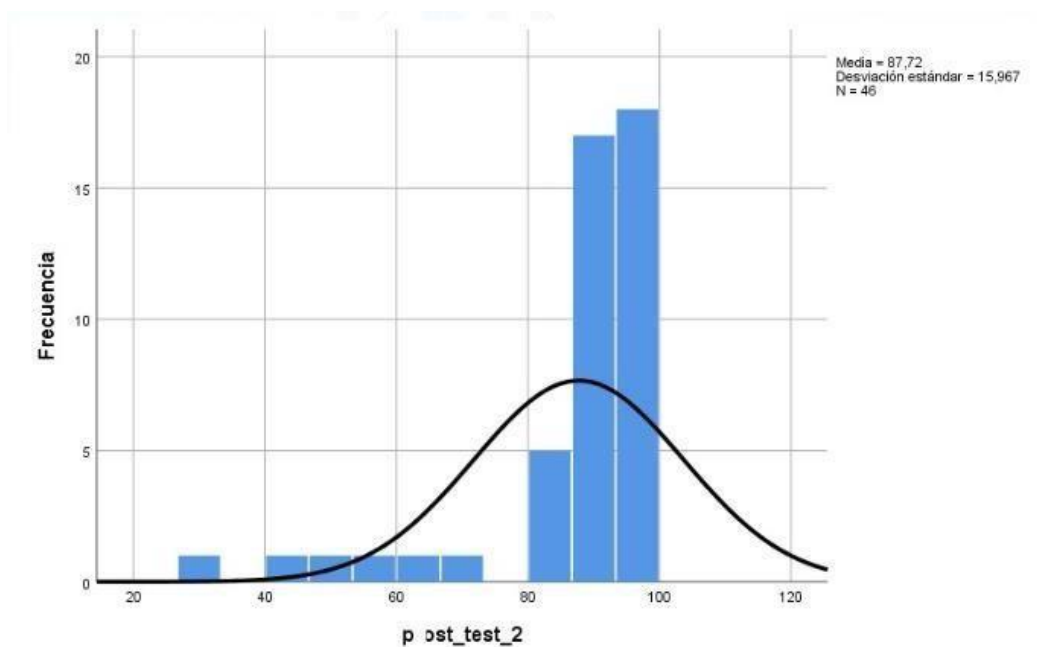
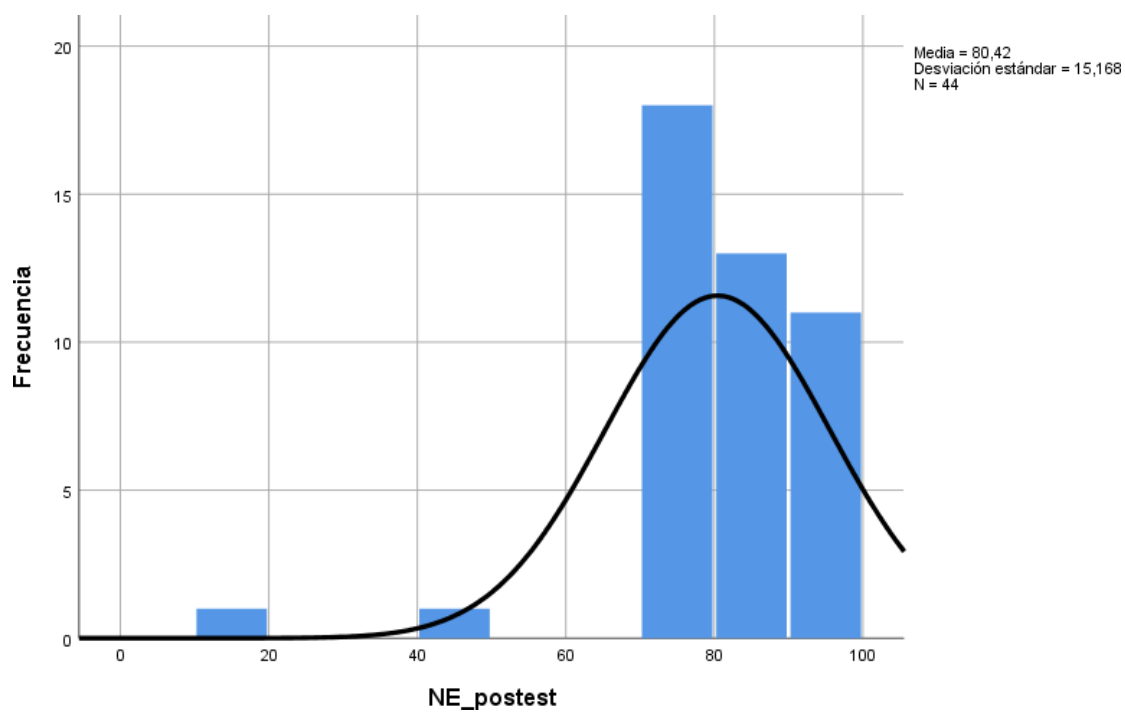


Figura 6: Prueba de normalidad de la tasa de conversión después de implementar el Sistema Web



1.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis de Investigación 1:

- **H1:** El Sistema Web incrementa el cociente de selección para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.
- **Indicador:** cociente de selección

Hipótesis Estadísticas

Definiciones de Variables:

- **CPa:** cociente de selección antes de utilizar el sistema web.

CPd: cociente de selección después de utilizar el sistema web.

- **H0:** El Sistema Web no incrementa el cociente de selección para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

$$H_0: CPa \geq CPd$$

El indicador sin el Sistema Web es mejor que el indicador con el Sistema Web.

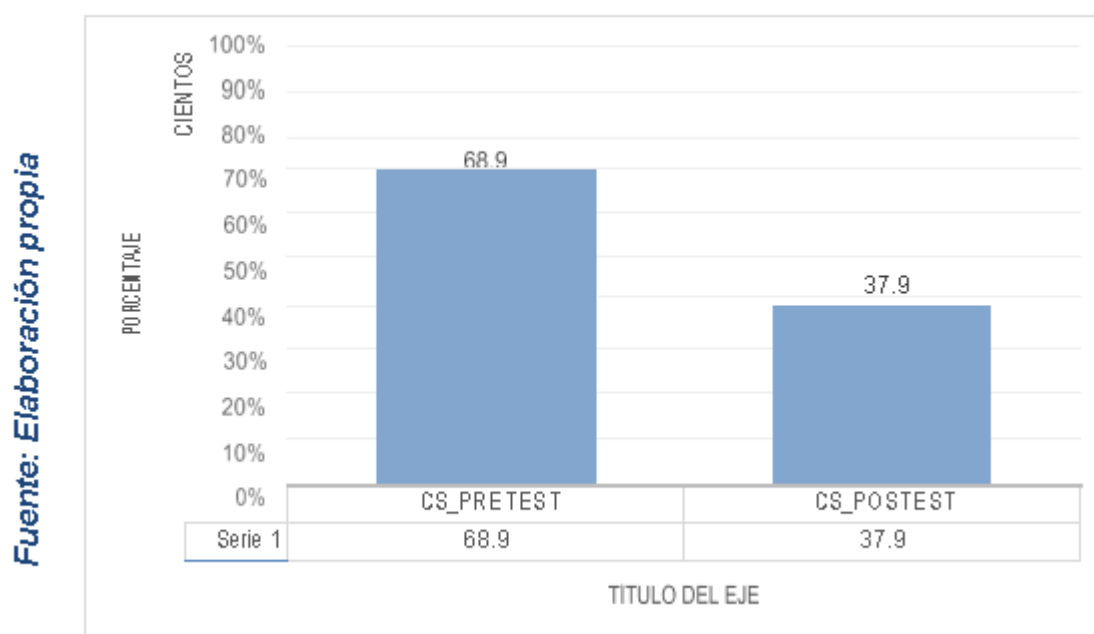
- **HA:** El Sistema incrementa el cociente de selección para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

$$H_a: CPa < CPd$$

El indicador con el Sistema Web es mejor que el indicador sin el Sistema Web.

En la Figura 21, el nivel de servicio (Pre Test), es de 68.90% y el Post-Test es 37.90%.

Figura 7: Cociente de selección - Comparativa General



Se concluye de la Figura 21 existe un incremento cociente de selección, el cual se puede verificar al comparar las medias respectivas, que desciende de 68.9% al valor de 37.9%.

En cuanto al resultado del contraste de hipótesis se aplicó la Prueba T-Student, debido a que los datos obtenidos durante la investigación (Pre-Test y Post-Test) se distribuyen normalmente. El valor de T contraste es de -6,748, el cual es claramente menor que - 1.7139 (Ver tabla 13).

Tabla 5: Prueba de T-Student para la Nivel de servicio en el proceso de atención al cliente antes y después de implementar el Sistema Web

	Media	Prueba de T-Student		
		T	gl	Sig. (bilateral)
Pre-test	68,9249	- 6,748	47	0.000
Pos-test	30,0524			

Fuente: Elaboración Propia

Entonces, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna con un 95% de confianza. Además, el valor T obtenido, como se muestra en la Figura 22, se ubica en la zona de rechazo. Por lo tanto, El Sistema Web disminuye el cociente de selección en el proceso selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

Aplicando la fórmula T Student:

$$T_c = \frac{x - u}{S / \sqrt{n}}$$

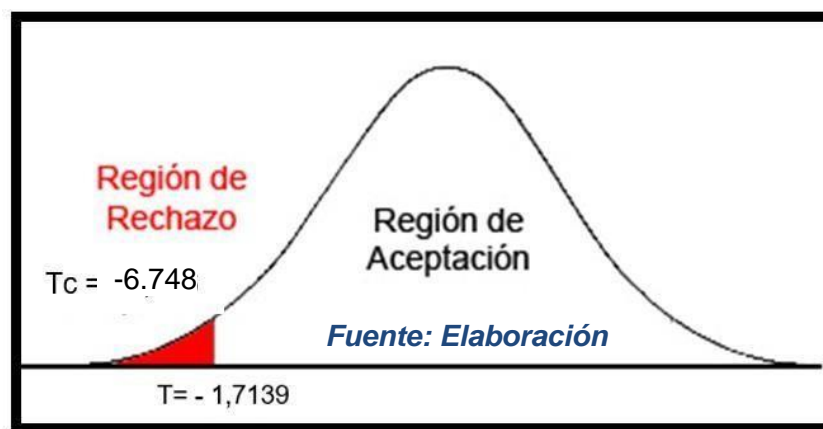
$$T_c = \frac{7489 - 9127}{15.50743 \sqrt{24}}$$

$$T_c = \frac{7489 - 8939}{15.50743 / 4.8989}$$

$$T_c = \frac{-1638}{3.1655}$$

$$T_c = -6.748$$

Figura 8: Prueba T-Student – Nivel de Servicio



Hipótesis de Investigación 2:

- **H2:** El Sistema Web incrementa nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de atención al cliente en la empresa YnRiver E.I.R.L.
- **Indicador:** nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas.

Hipótesis Estadísticas

Definiciones de Variables:

- ECa: nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas antes de usar el Sistema Web.

- ECd: nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas después de usar el Sistema Web.
- **H0:** El Sistema Web no incrementa nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

$$H0 = ECa \geq ECd$$

El indicador sin el Sistema Web es mejor que el indicador con el Sistema Web.

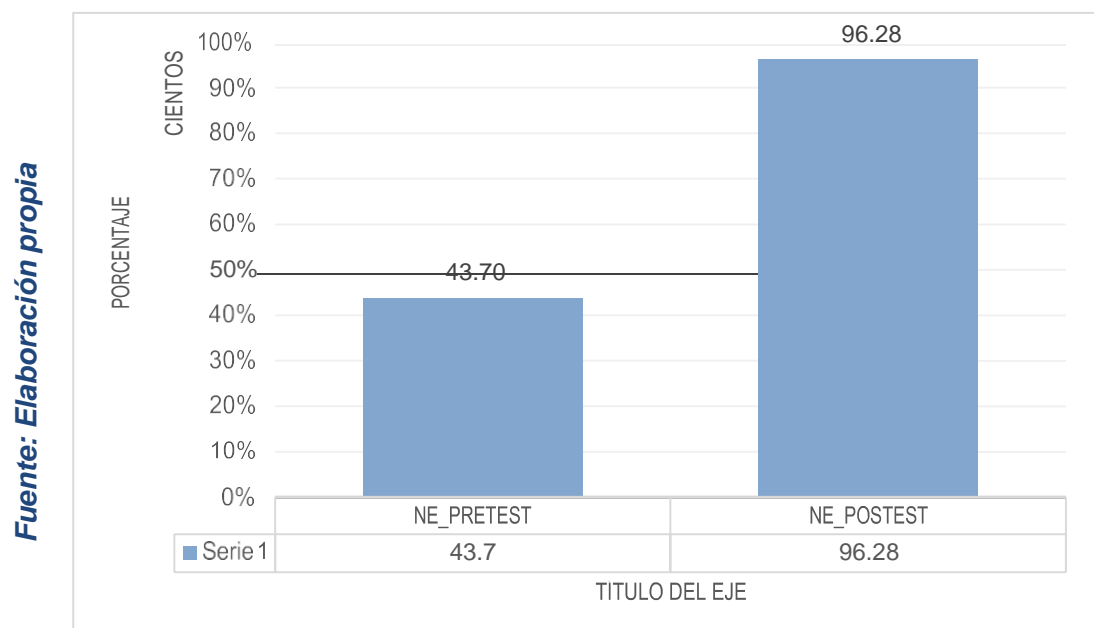
- **HA:** El Sistema Web incrementa nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

$$HA = ECa < ECd$$

El indicador con el Sistema Web es mejor que el indicador sin el Sistema Web.

En la Figura 23, el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas (Pre Test), es de 43.70% y el Post-Test es de 96.28%

Figura 9: nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas - Comparativa General



Se concluye de la Figura 23 existe un incremento en EL nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas, el cual se puede verificar al comparar las medias respectivas, que asciende de 43.70% al valor de 96.28%

En cuanto al resultado del contraste de hipótesis se aplicó la Prueba T-Student, debido a que los datos obtenidos durante la investigación (Pre-Test y Post-Test) se distribuyen normalmente. El valor de T contraste es de -6,261, el cual es claramente menor que -1.7139 (Ver tabla 14).

Tabla 6: Prueba de T-Student para nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal antes y después de implementar el Sistema Web

	Prueba de T-Student			
	Media	T	gl	Sig. (bilateral)
EC_pretest	47,6334	-6,261	43	,000
EC_posttest	80,4238			

Fuente: Elaboración propia

Entonces, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna con un 95% de confianza. Además, el valor T obtenido, como se muestra en la Figura 24 se ubica en la zona de rechazo. Por lo tanto, El Sistema Web incrementa el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

Aplicando la fórmula T Student:

$$T_c = \frac{\bar{x} - u}{S / \sqrt{n}}$$

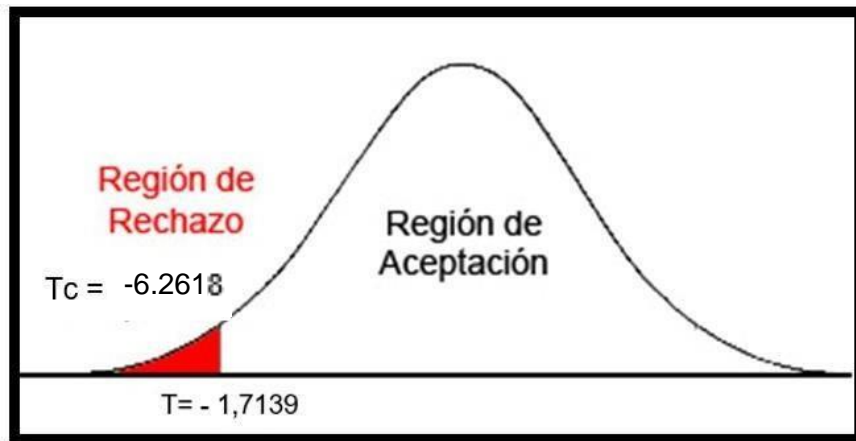
$$T_c = \frac{7489 - 9127}{15.50743 \sqrt{24}}$$

$$T_c = \frac{7489 - 8939}{15.50743 / 4.8989}$$

$$T_c = \frac{-1638}{3.1655}$$

$$T_c = -6.261$$

Figura 10: Prueba T-Student – nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas



IV. DISCUSIÓN

Con la obtención de los resultados adquiridos como ayuda, se podrá obtener una notable diferencia al poder comparar la situación como pretest y posttest, para el primer indicador siendo este el coeficiente de selección se obtuvo 68,91% para la evaluación del pretest en comparación dentro del porcentaje de 30,047% al efectuarle el desarrollo de la evaluación del post test, haciendo efectiva una reducción favorable para el proceso en un 38.86%.

Llevando a corroborar las cifras obtenidas lo descrito por Bárbara Vera, quien dentro de su investigación titulada “Sistema de Pronóstico vía WEB basado en redes neuronales para mejorar el cálculo de la demanda de agua potable en el área de planificación en la empresa SEDALIB S.A, de la ciudad de Trujillo”, nos manifiesta que gracias a esta implementación del sistema ha podido lograr el mejoramiento para poder obtener información a tiempo sin intervenir en alguna demora y errores humanos presentados para el proyecto en mención, de esta forma se ha podido obtener favorables resultados dentro del proceso, el cual ha sido dentro del cálculo de tiempo de 31.36 minutos y reduciendo a pesar de la exigencia de alta demanda a 3.18 minutos, lo cual ha reducido 28.18 minutos el tiempo en el que se llevaba a cabo.

Pudiendo generar una comparativa con la investigación de Vera, se aprecia para ambos escenarios que existe una mejor fluidez sobre la respuesta de la información, a pesar de los errores humanos y la alta demanda existente en el momento de la realización. Considero que se ha desarrollado de manera óptima y ha podido tener una visión clara ante las falencias y dificultades externas que involucraban el proceso. Adicional a ello, se puede tener considerablemente el poder determinar los tiempos de respuesta de acuerdo a los casos que se presenten, teniendo un dato histórico de la situación y poder así tener una información visible para todos, sea el caso que un nuevo personal ingrese pueda estar familiarizado.

De igual forma, podemos ver de manera más específica por Yesennia Manco

la cual su investigación realizada encabeza como nombre “Sistema Informático para el proceso de selección de personal en la empresa O&S Consultores S.A.C.” donde se pudo comprender que se pudo no solo reducir costos sino se ha podido realizar el mejor cumplimiento de contratación de personal calificado generando resultados favorables en el desarrollo operativo de la empresa. Se tenía un porcentaje del 19% bajo el cociente de selección para que después sea alcanzado a un total de 83.50% en este indicador clave para el mejoramiento de la institución de 64.5% bajo ese indicador descrito anteriormente.

En semejanza con la elaboración investigativa de Manco, la empresa YnRiver no fue ajeno a lo mencionado anteriormente, debido a que al no poder tener la correcta digitalización e alcance en tanto a información como ejecución dentro del proceso, este generaba perdida en tanto a tiempo y costos de igual manera para todo que no estaba utilizando las nuevas herramientas y mucho más, las que mencionan por el lado de la investigación.

Por otro lado, para el indicador de Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas se manifestó que de igual forma, se ha realizado una comparación en los resultados obtenidos ante el pretest y posttest elaborados. En relación al pretest, se ha obtenido un porcentaje de 48,23% antes de la implementación y para el posttest un total de 80.41% sobre el segundo indicador, siendo testigos de un alza en la ejecución de su efecto en la investigación.

Por otro lado, para el indicador de Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas se manifestó que de igual forma, se ha realizado una comparación en los resultados obtenidos ante el pretest y posttest elaborados. En relación al pretest, se ha obtenido un porcentaje de 48,23% antes de la implementación y para el posttest un total de 80.41% sobre el segundo indicador, siendo testigos de un alza en la ejecución de su efecto en la investigación.

Se ha podido corroborar lo dicho anteriormente gracias a Andre Cancinos al

desarrollo de la investigación “Selección de Personal y desempeño laboral (estudio a realizarse en ingenio de la costa sur)” donde manifiesta que la efectividad conlleva a poder desarrollar los correctos proceso para la selección de una nuevo staff de colaboradores especializados para todo ámbito, a diferencias que las otras investigaciones, esta es muestra como parte importante según lo detallado por el investigador, se realizaron estudios presentando resultados de antes de la tentativa a implementar un nivel de eficiencia del 35,15% dentro del proceso, para luego ser superada a un total del 75,20% generando así una afluencia significativa del 40,05%.

Para Ana Quijano y Katia Silva en la elaboración de su investigación titulada “Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transporte CIVA” se obtuvieron resultados acordes al estudio, del cual se determinó que existía un total del 22% para el desarrollo operativo del personal , teniendo una mejora al 76,42% mejor debido a las correctas gestiones presentadas, en este caso no se realizó una implementación más se acopló equipos tecnológicos adecuados para todos dentro del proceso generando así un crecimiento del 54,42% de desempeño de labores.

Haciendo un comparativo, esta implementación es menor a la que se ha efectuado para el proyecto de la empresa YnRiver E.I.R.L. , más se debe hacer una sugerencia a la investigación de Quijano y Silva, debido a que se podría sacar más provecho si se realiza una implementación de un sistema web asi como en esta tesis, debido a que esto solucionaría y ejercería un mayor y completo enfoque a todos los procesos tanto de ventas como personal de la entidad, de igual forma generar que mientras que solo sea un estudio sin poder ser experimentado como tal, no habrán soluciones globales dentro de la institución, más es importante poder tener en claro cuáles son las fases y los términos correctos que se podrá tener en consideración ante futuras investigaciones que se realicen acerca del tema tratado,

V. CONCLUSIONES

En conclusión, el cociente de selección generados en el proceso de selección de personal, en el pre-test se obtuvo un valor de 68,91%, mientras que en el post-test fue de 30,047% tal como se aprecia en la figura 15; esto indica una gran diferencia antes y después de la implementación del Sistema Web; asimismo, el cociente de selección mínima fue de 25.00% antes, y 22.00% después de la implementación del Sistema Web.

Por otro lado, en el nivel de eficacia de las evaluaciones psicológicas en el proceso selección de personal en el pre-test se obtuvo un valor de 48.23%, mientras que en el post-test fue de 80.41% tal como se aprecia en la figura 16; esto indica una gran diferencia antes y después de la implementación del Sistema Web; así mismo, el porcentaje de nivel de eficacia de las evaluaciones psicológica mínima fue del 25.10% antes, y 14.40%, después de la implementación del Sistema Web.

En cuanto a la dispersión del nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas, en el pre-test se tuvo una variabilidad de 16,001%; sin embargo, en el post-test se tuvo un valor de 15,168%.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a través de esta investigación poder integrar herramientas hacia la elección de colaboradores, esto favorecerá en conjunto a una automatización dentro de la generación del proceso. Generará así que se produzca una reducción de costo y tiempo adicionando para atraer de los mejores candidatos que será parte de la empresa. Al generar esta implementación desarrollaba que se obtenga ciertos criterios tales como colocación de créditos, experiencias previas entre otros. De acuerdo al puesto se podrá asegurar la captación hacia el personal acorde hacia el puesto laboral, esto con el fin de poder asegurar que se dé a una correcta adaptación sobre el trabajo postulado y el adecuado desempeño.

Se recomienda a nivel social, que las entidades deben encontrar un favorecimiento dentro del proceso de selección la cual se debe efectuar un estudio a nivel cognitivo para poder establecer cuál es el nivel de conocimiento del postulante, sobre la cual el test será reflejado la cual permitan averiguar sobre las áreas psicológicas del candidato y a la ejecución por interno sobre la entrevista personal haciendo así conocer a manera más amplia las aspiraciones, actitudes , el estado emocional que lleva para que de esta forma se pudiera determinar la selección adecuado para el colaborador idóneo al puesto.

Generar una implementación para la presente investigación conlleva a poder tener un programa la cual obtenga una respuesta ante las evaluaciones y que se genere una comparación considerando que se deba completar las metas trazadas de la entidad. De algún modo se genera un beneficio tanto económico, en tiempo y un buen clima laboral aplicado en las actitudes optimas de la elección.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS

ANA, QUIJANO GUEVARA Y KATIA, SILVA PEREZ, "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transporte CIVA". título (licenciada en Administración). Universidad señor de Sipán de Perú, 2016

ANDRE MARIA, CANCUNOS KESTLER, "Selección de personal y desempeño laboral (estudio realizado en ingenio azucarero de la costa sur)". título de Psicología. Universidad Rafael Landívar de Quezaltenango, 2015

Ávila, José .UF2406 - El ciclo de vida del desarrollo de aplicaciones. España. [en línea] .Editorial: Elearning S.L. [fecha de consulta: de 05 mayo de 2018]. disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=OVIWDwAAQBAJ&lpg=PA241&dq=caso%20de%20uso&pg=PA2#v=onepage&q&f=false>
ISBN: 978-84-16492-65-7

CARRASCAL. La gestión de ambientes de aprendizaje y el desarrollo de competencias. [en línea]. España: editorial torres [fecha de consulta: de 30 abril de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/3d3dcC>
ISBN: 9589879519

CASTAÑO, María, LOPEZ, Gerardo, PRIETO, José. Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S). Madrid: Colegio Psicólogos, 7 pp, ISBN: 978-84-87556-34-0

CHIAVENATO, IDALBERTO, Gestión del talento humano. 3.er ed. COLOMBIA: McGraw-Hill Interamericana, 2011. 50pp. ISBN: 9789584102881

CLARENS, Ariel. Nociones de Ciber cultura Y Periodismo. [en línea]. Vigo: editorial ideas propias [fecha de consulta: de 05 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/vJQDL1>
ISBN: 1257793659

CHONG, Yap Kee. Scrum - ¡Guía definitiva de prácticas ágiles esenciales de Scrum! [en línea]. Bogotá: Babelcube, Inc., 2016 [fecha de consulta: 18 de mayo de 2018]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=T24eDQAAQBAJ&printsec=frontcover>

FLOREZ, Hector. Programación orientada a objetos con Java. Colombia. [en línea]. Editorial: Ecoe Ediciones. [fecha de consulta: de 05 mayo de 2018]. disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=6dc3DgAAQBAJ&lpg=PP1&dq=modelo%20vista%20controlador&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
ISBN: 978-958-648-2

GARCÍA, Anthony. Managing Information System Through Information Technology. Manila: Rex Book Store, 2008. 61 pp. ISBN: 9789712350733.
GODOS, Urcia . Investigación Científica Para la Tesis de Postgrado. [en línea]. Inglaterra: LULU internacional [fecha de consulta: de 05 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/e2iCPv>
ISBN: 0557950813

GONZALES. Gestión de proyectos: Elementos básicos a tener en cuenta como punto de partida para realizar eficazmente su proyecto Ebook. [en línea]. Vigo: editorial ideas propias [fecha de consulta: de 05 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/CQ28MW>
ISBN: 1456245333

GUARDIA, Joan. Análisis de datos en psicología. [en línea]. España: delta publicaciones [fecha de consulta: de 22 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/YnBCF2>
ISBN: 8492453486

GUARNIZO, BÁRBARA VIVIANA, “Sistema de Pronóstico vía WEB basado en redes neuronales para mejorar el cálculo de la demanda de agua potable en el área de planificación en la empresa SEDALIB S.A, de la ciudad de Trujillo”. título (Ingeniería de Sistemas). Universidad César Vallejo, 2016

HERNANDEZ, Sampieri, COLLADO, Fernández, LUCIO, Pilar. Metodología de La Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F. Tercera. ISBN: 970-10-5753-8

HUAMAN, V. MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION Conceptos y Aplicaciones. [en línea]. Perú: IPLADESS [fecha de consulta: de 18 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/3MM8dc>

JHUBEL FAVIO, VASQUEZ RUDAS, “Diseño de un sistema basado en tecnología web para el control de gestión de ventas de la unidad móviles”. título (Ingeniería de Sistemas). Universidad Nacional del centro de Perú, 2014

LOPEZ, P. La escritura en uooh: una propuesta metodológica para el estudio de la escritura prehispánica maya -.yucate. [en línea]. México: Edmundo [fecha de consulta: de 20 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/b4wp6L> ISBN: 9683690041

MERCADO URBINA, ERIKA DE LOS ANGELES, “Modelo de reclutamiento y selección de personal en la empresa casa de las mangueras y conexiones S.A”. título (Master Direction y Gestora de talento humano). Universidad nacional Autónoma de Nicaragua, 2016

MEZA HIDALGO, Mario. Diseño de un Sistema de Información para el control del Patrimonio Predial. México: [s.n.], 2013. 179 pp.

MOLINA, Joaquín. implantación de aplicaciones informáticas de gestión [en línea]. España: Editorial Visión Net [fecha de consulta: 22 de abril de 2018].

disponible en:
<https://goo.gl/w6BgrU>
ISBN: 978-84-9821-971-8

NAVAS, J. Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica. [en línea]. España: Uned [fecha de consulta: de 22 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/S8fnDL>
ISBN: 8436250222

ORUS, Mercedes Estadística Descriptiva e Inferencial - Esquemas de Teoría y Problemas Resueltos. [en línea]. España: LULU internacional [fecha de consulta: de 15 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/d1qc7c>
ISBN: 978-1-291-83324-9

OTERO, Lorena. Gestión de proyectos: Elementos básicos a tener en cuenta como punto de partida para realizar eficazmente su proyecto Ebook. [en línea]. Vigo: editorial ideas propias [fecha de consulta: de 05 mayo de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/L1s3uD>
ISBN: 8493460788

Pete Deemer Gabrielle Benefield Craig Larman Bas Vodde. The Scrum Primer, .[en línea]. España: scrum training institute [fecha de consulta: 28 de abril de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/ymuNM7>

PIÑEIRO, José. UF2175 - Diseño de bases de datos relacionales. España. [en línea]. Editorial: Paraninfo, S.A. [fecha de consulta: de 05 mayo de 2018]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=EwcuBwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=base+de+datos+relacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwins8Xo1oPcAhUDrVkJHRWoB7UQ6AEILTAB#v=onepage&q&f=false>
ISBN: 8428398259

Ramki Shuku, "Effect of recruitment and selection practises on retention of teachers in international primary schools in nairobi county". para obtener el título de master en administración de negocios. Universidad de Nairobi de Kenia

RAMOS, Daniel, NORIEGA, Raul, RUBEN, Jose, DURANGO. Curso de Ingeniería de Software: 2ª Edición. [en línea]. España: IT CAMPUS ACADEMY [fecha de consulta: 28 de abril de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/ES6PQW>
ISBN: 9788484541189

RUBÉN José y FUENTES Laínez. Desarrollo de Software ÁGIL. Extreme Programming y Scrum. [en línea]. Madrid: 2016 [fecha de consulta: 18 de mayo de 2018]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=M4fJCgAAQBAJ&printsec=frontcover>
ISBN: 987-1502952226

ROJAS, Pedro. Selección de personal [en línea]. MÁLAGA: editorial elearning [fecha de consulta: 20 de abril de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/JRgCPo>
ISBN: 978-84-17172-55-8

SERGIO, Luján. Programación en internet: cliente web. [en línea]. España: Editorial Club Universitario [fecha de consulta: 22 de abril de 2018]. disponible en: <https://goo.gl/qE2ETs>
ISBN: 9788484541189

VALDERRAMA, Susan. Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. 2 a. ed. Lima: San Marcos, 2013. 32 pp.

YESSENIA, MANCO GUTIERREZ, “Sistema informático para el proceso de selección de personal en la empresa O&S consultores S.A.C ”. título (Ingeniería de Sistemas). Universidad César Vallejo, 2017

VII.DESARROLLO DE LA METODOLOGIA

Marco de Trabajo de Scrum:

1.1. Historias de usuario

A continuación se describirá las historias de usuarios presentadas dentro del desarrollo funcional del sistema para lo cual se debe determinar la correcta evaluación al personal conforme sea lo adecuado, se realiza en forma descriptiva de acuerdo a la implementación y registro dentro del proceso de selección de personal, para ello se describen las historias las cuales son utilizadas para obtener una óptima visión de los requisitos del sistema.

Tabla 1: Historia 1 - Iniciar sesión

Historia de Usuario		
Número: 1		Usuario: Encargado, Sub-Encargado Postulante
Nombre de historia: Iniciar Sesión		
Prioridad en negocio: Bajo	Estimación: 3	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Tanto como usuario encargado como subencargado, el sistema debe permitir ingresar al sistema según las restricciones correctas entorno al usuario. De otra acceso, el postulante puede ingresar a otro acceso toda vez que se registre en algún proceso de convocatoria.		
Criterios de Aceptación: Cuando se ingrese el usuario y contraseña, y se apretura en el botón INICIAR Y se autentificará si esta información son adecuados, si las credenciales no son vigente el sistema no ingresa impidiendo el acceso, si las credenciales son correctas se nos mostrará el menú principal del sistema.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Historia 2 - Gestión de área

Historia de Usuario		
Número: 2		Usuario: Encargado
Nombre de historia: Gestión de convocatoria		
Prioridad en negocio: Bajo	Estimación: 6	Riesgo de Desarrollo: Bajo
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Se debe registrar el nombre del área, de igual forma se tiene la opción de GUARDAR, BUSCAR, ELIMINAR Y MODIFICAR , las cuales dichas acciones se efectúan dentro de la misma. Sé muestra y lista todas las convocatorias registradas.		
Criterios de Aceptación: Los campos deben ser llenados obligatoriamente ya que son requeridos para las siguientes acciones, de mayor prioridad la Razón Social o nombre y el email en conjunto con el teléfono. Si no se completa por error algún campo emite un mensaje de alerta indicando: <i>Completa este campo!</i>		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: Historia 3 - Gestión de convocatoria

Historia de Usuario		
Numero: 3		Usuario: Encargado
Nombre de historia: Gestión de convocatoria		
Prioridad en negocio: Bajo	Estimación: 4	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Cómo encargado realizamos el ingreso de una nueva convocatoria la cual se selecciona el área, la prueba de conocimiento y la psicológica, el nombre de convocatoria la cual será importante para poder identificarlo y algún comentario , importante seleccionar la fecha para saber desde cuando se remite el proceso de convocatoria.		
Criterios de Aceptación: Cuando el encargado ingrese el nombre de la convocatoria, si ingresa un nombre parecido, le envía un mensaje que describe que ese nombre ya está utilizado, también se ve sobre la fecha en la que se registra es clave, de lo contrario no se puede guardar.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Historia 4 - Gestión de encuestas

Historia de Encuestas		
Numero: 4	Usuario: Supervisor	
Nombre de historia: Gestión de Encuestas		
Prioridad en negocio: Bajo	Estimación: 6	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como supervisor, necesito gestionar de donde se realizará la encuesta, sobre qué área está a cargo de ello, el nombre para la utilización de selección de proceso y el tipo ya que se tiene dos tipos de encuestas según el proceso: Psicológico y de Conocimiento. De igual forma se lista todas las encuestas registradas bajo este proceso siendo así por cada encuesta e importe de sus preguntas.		
Criterios de Aceptación: El procedimiento se genera siempre y cuando el supervisor haya registrado una encuesta y se le ingrese las preguntas respectivas. Cada encuesta tiene una importación de preguntas.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5: Historia 5 Gestión de usuarios

Historia de Usuario		
Numero: 5		Usuario: Supervisor
Nombre de historia: Gestión de usuarios		
Prioridad en negocio: 3	Estimación: 4	Riesgo de Desarrollo: Media
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como supervisor, necesito gestionar los permisos y restricciones de acceso ante la edición, creación, y opciones. Ante ello se ingresa el nombre del trabajador, el DNI, Teléfono, Email, y el usuario y contraseña, para elegir el tipo de usuario conforme al equipo y el servicio al cual pertenece; permite la edición o eliminación de los usuarios existentes.		
Criterios de Aceptación: El supervisor al registrar debe llenar obligatoriamente todos los campos, de vital importancia para poder realizar la buena gestión de los procesos.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6: Historia 6 – Visualización de CV's

Historia de Usuario		
Numero: 6	Usuario: Supervisor y Sub-supervisor	
Nombre de historia: Visualización de CV's		
Prioridad en negocio: Alta	Estimación: 2	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como supervisor puedo visualizar el ingreso de cvs de acuerdo al proceso que está habilitado dentro de los procesos ingresados, de acuerdo a ello, por rango de fechas seleccionas antes una evaluación preliminar para poder permitir autorizar el pase a la siguiente fase. Cada vez que un postulante es aceptado, se envía un correo el cual invita a pasar por el examen respectivo del proceso postulado.		
Criterios de Aceptación: Se realiza la derivación siempre y cuando el actor de autorizar haya visualizado el cv, sino el sistema restringe el pase hasta que se haya abierto el adjunto del cv.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7: Historia 7 – Gestión de aceptación

Historia de Usuario		
Numero: 7		Usuario: Supervisor
Nombre de historia: Gestión de aceptación		
Prioridad en negocio: Media	Estimación: 2	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como supervisor obtengo la visualización en relación y solo los que han realizado los exámenes respectivos y como lo han desarrollado, damos el pase libre para la siguiente fase, la cual es entrevista de postulante.		
Criterios de Aceptación: Solo si el postulante haya realizado el examen, ya puede pasar de fase, sino se queda debido a la secuencia dentro de este proceso.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8: Historia 8 – Gestión de Respuesta

Historia de Usuario		
Numero: 8	Usuario: Supervisor o sub-supervisor	
Nombre de historia: Gestión de Respuesta		
Prioridad en negocio: Bajo	Estimación: 4	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como Supervisor o sub-supervisor , el sistema me permite obtener una bandeja donde se lista los postulantes que han quedado hasta el proceso por todo lo que han realizado, se obtuvieron de acuerdo a sus habilidades pasan para la etapa de entrevista, esto se coordina para poder hacerlo de manera virtual.		
Criterios de Aceptación: Cuando el asesor atienda lo solicitado, su bandeja automáticamente queda vacía a esperar un nuevo proceso, todo siempre es coordinado, las entrevistas pueden ser presencial o virtual según lo que se asigne.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9: Historia 9 – Gestión de Entrevista

Historia de Usuario		
Numero: 9		Usuario: Supervisor
Nombre de historia: Gestión de Entrevista		
Prioridad en negocio: Alto	Estimación: 3	Riesgo de Desarrollo: Bajo
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
<p>Descripción: Como supervisor debo verificar que las peticiones del día hayan sido atendidas o derivadas para una pronta atención, para ello cuando todo sea conforme a ello se realiza una llamada para corroborar el envío del correo con su respuesta. Generando así un match de lo que se visualiza en el sistema y el cliente, ese correo notificando la atención de su petición es de forma automática conforme las acciones del supervisor.</p>		
<p>Criterios de Aceptación: El proceso del comparativo si se dará de forma telefónica ya que se necesita escuchar y saber si aún está en uso el correo que se notifica.</p>		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10: Historia 10 - Gestión de Asignación

Historia de Usuario		
Numero: 10		Usuario: Supervisor
Nombre de historia: Gestión de Asignación		
Prioridad en negocio: Medio	Estimación: 4	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como supervisor dentro el proceso se puede asignar la hora y el tiempo sobre el cual se realizará la entrevista sobre esta plataforma agendamos e informamos al postulante sobre las coordinamos internas para conocimiento de ello a través del correo ingresado por su persona, previo a ello, se le genera un mensaje al celular ingresado para que pueda recibir y no tener ninguna sorpresa.		
Criterios de Aceptación: Cuando el asesor ingrese al sistema, se cargará una data de los postulantes sobre el cual ha cumplido con las fases anteriores generando así los últimos datos del día, donde al presionar el botón de selección de fechas, considerando así esta gestión como uno de los últimos filtros que aporta en la decisión correcta del postulante de acuerdo al tipo de proceso indicado.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11: Historia 11 - Gestión de Exámenes Médicos

Historia de Usuario		
Numero: 11	Usuario: Supervisor y subsupervisor	
Nombre de historia: Gestión de Exámenes Médicos		
Prioridad en negocio: Medio	Estimación: 5	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Cómo asesor necesito analizar los datos subidos y admitidos sobre el cual esto genera que se considere el compromiso del postulante, permite listar toda los ingresos y envíos del postulante que haya llegado hasta este punto del proceso para poder visualizar e ingresar.		
Criterios de Aceptación: El asesor al ingresar al sistema, se cargará una lista sobre la cual se debe visualizar, no se permitirá la aceptación del postulante sin antes haber visualizado el adjunto en este proceso, se torna como proceso la asignación y aceptación ante los exámenes que el postulante envía.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12: Historia 12 - Reporte para cociente de selección

Historia de Usuario		
Numero: 12	Usuario: Supervisor	
Nombre de historia: Gestión de Exámenes Médicos		
Prioridad en negocio: Medio	Estimación: 4	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como supervisor dentro el proceso se puede realizar los estudios de los exámenes con el estudio y diagnostico lo cual se reflejará en una tabla y se procederá a influir en la decisión final del proceso, ya que es ahora un requisito está apto para el trabajo en disponibilidades inmediata.		
Criterios de Aceptación: Cuando el asesor ingrese al sistema, se cargará una data de los postulantes sobre el cual ha cumplido con las fases anteriores generando así los últimos datos del día, donde al presionar el botón de selección de fechas, considerando así esta gestión como uno de los últimos filtros que aporta en la decisión correcta del postulante de acuerdo al tipo de proceso indicado.		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13: Historia 13 – Reporte de Cociente de Selección

Historia de Usuario		
Numero: 10		Usuario: Supervisor
Nombre de historia: Reporte de Cociente de Selección		
Prioridad en negocio: Medio	Estimación: 4	Riesgo de Desarrollo: Baja
Programador Responsable: Robert Cristhyan Yncio Rivera		
Descripción: Como supervisor dentro el proceso se puede realizar los datos ingresados y diagnosticados en lo cual se reflejará en una tabla donde se filtra dependiendo de cada fecha sobre las cuales se requiera la información.		
Criterios de Aceptación: Cuando el asesor ingrese al sistema, se cargará una data de los postulantes sobre el cual ha cumplido con las fases anteriores generando así los últimos datos del día, donde al presionar el botón de selección de fechas, considerando así esta gestión como uno de los últimos filtros que aporta en la decisión correcta del postulante de acuerdo al tipo de proceso indicado.		

1.2. Product Backlog

Tabla 14: Product Backlog

ID	Requerimiento Funcional	Historia	Estimación	Prioridad
R001	El sistema debe contar con una vista donde los supervisores y sub-supervisores iniciará sesión y otra vista y el postulantes	1	3	1
R002	El sistema permitirá crear, editar y listar área.	2	6	1
R003	El sistema de permitir crear, editar, eliminar y listar convocatoria.	3	4	1
R004	El sistema debe contar con crear, eliminar y listar encuestas.	4	6	1
R005	El sistema debe contar con crear, editar, eliminar y listar usuarios.	5	4	1
R006	El sistema debe permitir listar, elige, aceptación y seguimiento del cv los cuales envían los postulantes.	6	2	1
R007	El sistema permitirá mostrar la cantidad de cv aceptados para enviar al siguiente proceso, luego de ello enviara link para realizar las pruebas.	7	2	2
R008	El sistema permitirá listar los postulantes aceptados, sobre el cual evalúa las pruebas y sus respuestas.	8	4	3
R009	El sistema contará con las entrevistas sobre cada proceso de postulación	9	3	3
R010	El sistema registrará una entrevista con el postulante.	10	4	1
R011	El sistema permitirá listar y mostrar los resultados de los exámenes médicos.	11	5	2
R012	El sistema tendrá reportes para el indicador del nivel de eficiencia en las pruebas psicológicas	12	3	1
R013	El sistema tendrá reportes para el cociente de selección en los procesos de postulación.	13	4	3

1.3. Pila de Sprint

Tabla 15: Pila de sprint

N° SPRINT	Requerimiento Funcional	Estimación	Prioridad	Sprint
SPRINT 1	R001: El sistema debe contar con una vista donde los supervisores y sub-supervisores iniciará sesión y otra vista y el postulante	23	1	1
	R002: El sistema permitirá crear, editar y listar área.		1	
	R003: El sistema de permitir crear, editar, eliminar y listar convocatoria.		1	
	R004: El sistema debe contar con crear, eliminar y listar encuestas.		1	
	R005: El sistema debe contar con crear, editar, eliminar y listar usuarios.		1	
SPRINT 2	R006: El sistema debe permitir listar, elige, aceptación y seguimiento del cv los cuales envían los postulantes.	8	1	2
	R007: El sistema permitirá mostrar la cantidad de cv aceptados para enviar al siguiente proceso, luego de ello enviara link para realizar las pruebas.		2	
	R008: El sistema permitirá listar los postulantes aceptados, sobre el cual evalúa las pruebas y sus respuestas.		3	
SPRINT 3	R009: El sistema contará con las entrevistas sobre cada proceso de postulación	12	3	3
	R010: El sistema registrará una entrevista con el postulante.		1	
	R011: El sistema permitirá listar y mostrar los resultados de los exámenes médicos.		2	
SPRINT 4	R012: El sistema tendrá reportes para el indicador del nivel de eficiencia en las pruebas psicológicas	7	1	4
	R013: El sistema tendrá reportes para el cociente de selección en los procesos de postulación.		3	

SPRINT 0

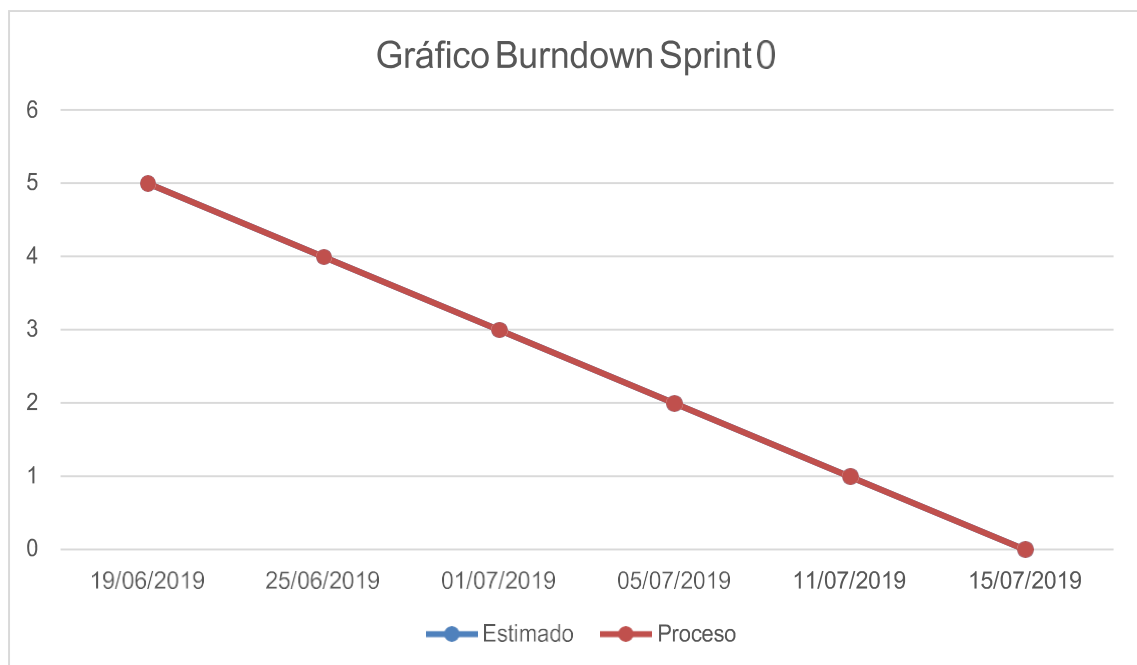
Resumen del Sprint 0

Tabla 16: Resumen sprint 0

Ítem	Valor
Total de Tareas	5
Tareas terminadas	5
Tareas pendientes	0
Avances	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N°14: Burndown Sprint 0



Fuente: Elaboración Propia

Reunión de retrospectiva del sprint 0

- Datos de la empresa

Empresa	Proyecto
Ynriver E.I.R.L.	Sistema web para el proceso de Selección de Personal en la empresa YnRiver EIRL.

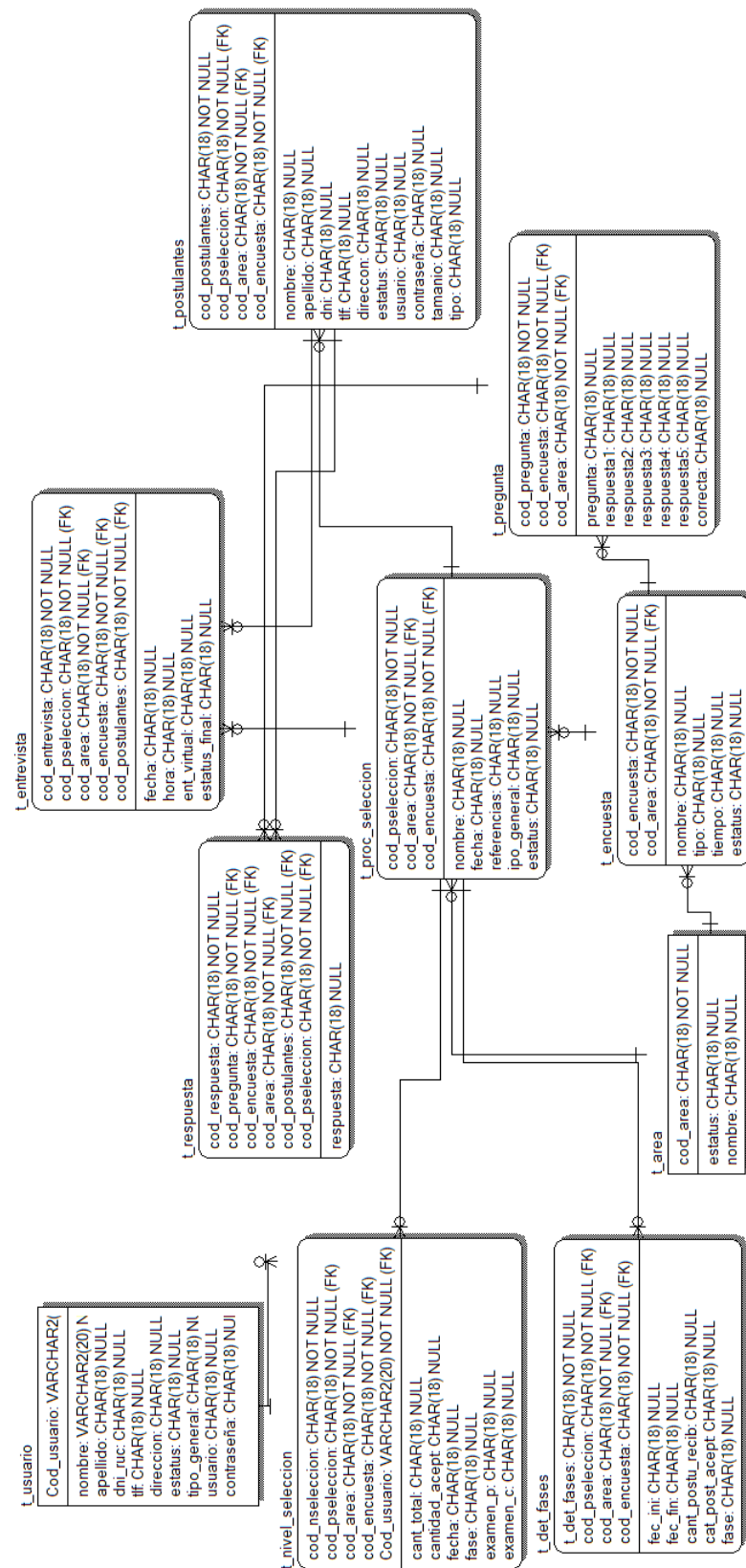
- Participantes

Persona	Rol
Yncio Rivera, Robert	Product Owner
Ramos Chávez, José	Scrum Master
Choque Rodriguez, Luz	Team Scrum
Yncio Rivera, Pablo	Team Scrum
Pulache Oblitas, Victor	Team Scrum

- Retrospectiva

¿Qué salió bien en la interacción?	¿Qué no salió bien en la interacción?	¿Mejoras a implementar a futuro?
- Se desarrolló en las fechas asignadas	- Sin detalles	- Descripción la documentación

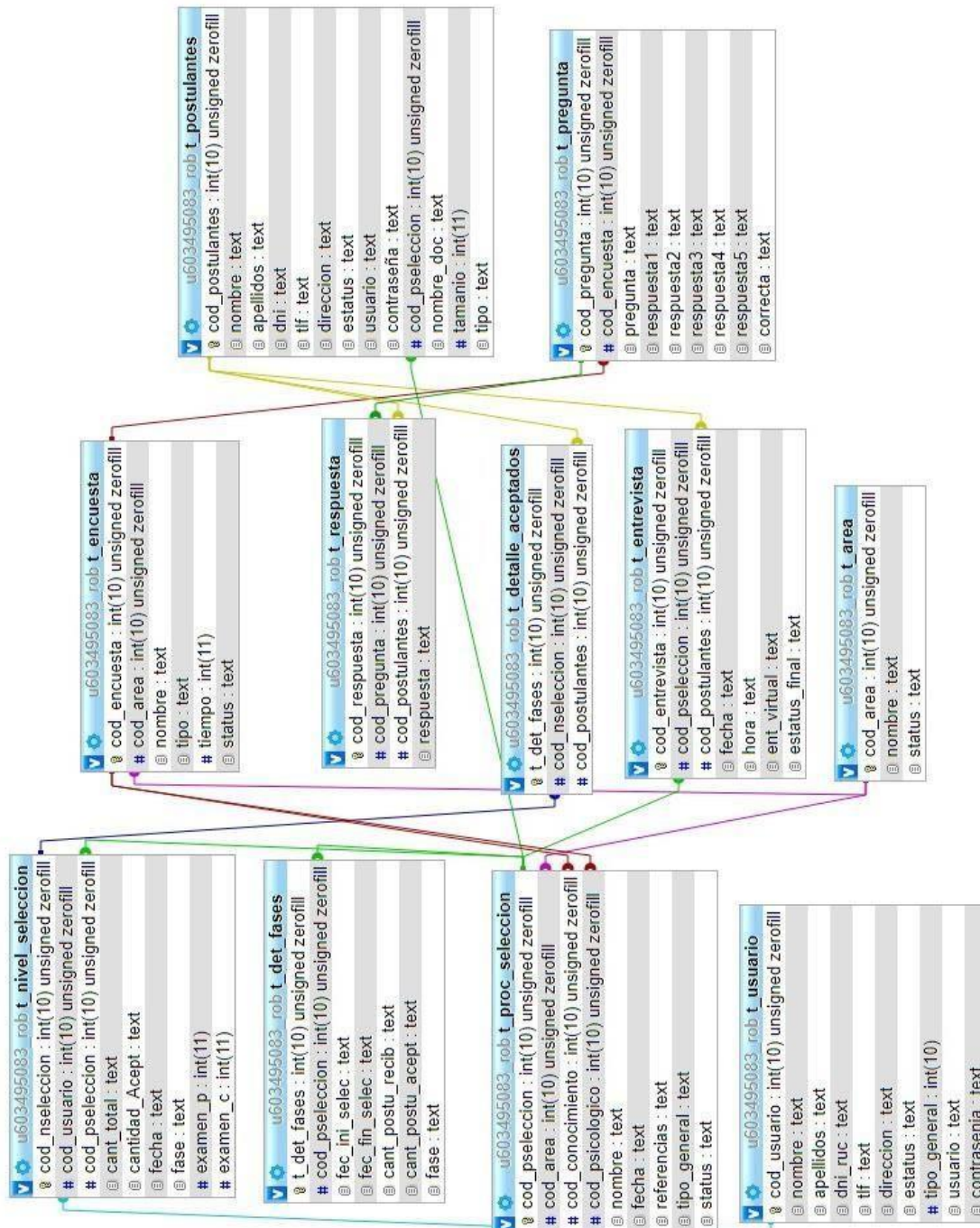
Modelo Físico de base de datos



Modelo Lógico de base de datos



Diagrama de base de datos



Desarrollo del Sprint 1

Tabla 17: Requerimiento sprint 1

ID	Requerimiento Funcional	Historia	Estimación	Prioridad
R001	El sistema debe contar con una vista donde los supervisores y sub-supervisores iniciará sesión y otra vista y el postulantes	1	3	1
R002	El sistema permitirá crear, editar y listar área.	2	6	1
R003	El sistema de permitir crear, editar, eliminar y listar convocatoria.	3	4	1
R004	El sistema debe contar con crear, eliminar y listar encuestas.	4	6	1
R005	El sistema debe contar con crear, editar, eliminar y listar usuarios.	5	4	1

Fuente: Elaboración Propia

Requerimiento R001

R001: El sistema debe contar con una vista donde los supervisores y sub-supervisores iniciará sesión y otra vista y los postulantes.

Prototipo R001

The prototype shows a web browser window titled 'YR sel&log'. The address bar contains 'http://'. The main content area has a green background with the title 'YR sel&log'. It features two input fields, both labeled 'Usuario'. The first field has an envelope icon (email) and the second has a padlock icon. Below these fields is a button labeled 'Iniciar' and a link labeled 'Recuperar contraseña'.

Código R001

```

28
29 <body class="login-page">
30   <div class="login-box">
31     <div class="logo">
32       <a href="javascript:void(0);">Atencion al<b>Cliente</b></a>
33       <small>Inicio de Sistema</small>
34     </div>
35     <div class="card">
36       <div class="body">
37         <form id="sign_in" action="../../controlador/login.controller.php" method="POST">
38           <div class="msg">ingrese sus datos para iniciar sesion</div>
39           <div class="input-group">
40             <span class="input-group-addon">
41               <i class="material-icons">person</i>
42             </span>
43             <div class="form-line">
44               <input type="text" class="form-control" name="usuario" id="usuario" placeholder="Username" required autofocus>
45             </div>
46           </div>
47           <div class="input-group">
48             <span class="input-group-addon">
49               <i class="material-icons">lock</i>
50             </span>
51             <div class="form-line">
52               <input type="password" class="form-control" name="contrasena" id="contrasena" placeholder="Password" required>
53             </div>
54           </div>
55           <div class="row">
56             <div class="col-xs-4">
57               <button class="btn btn-block bg-pink waves-effect" value="iniciar_sesion" name="iniciar_sesion" type="submit">SIGN IN</button>
58             </div>
59           </div>
60         </form>
61       </div>
62     </div>
63   </div>

```

En la siguiente figura, se visualiza el controlador encargado de validar las credenciales de usuarios ingresadas en la primera interfaz y poder realizar la validación de la existencia de acuerdo a los roles determinados. Posterior a ello, el controlador retorna datos del usuario e ingresa a la plataforma o en caso contrario emite un mensaje de error conforme a su uso.

Requerimiento R002

R002: El sistema permitirá crear, editar y listar área.

Prototipo R002

SELECCION DE PERSONAL

Mantenimiento

- O REGISTRO DE AREA
- O REGISTRO DE CONVOCATORIA
- O REGISTRO DE ENCUESTAS
- O REGISTRO DE USUARIOS

PROCESO

REPORTE

REGISTRAR ÁREA

NOMBRE DE ÁREA

GUARDAR

ÁREA REGISTRADAS

Q BUSCAR

Código	Nombre	Status	Edit.
000000001	Tec. e Información	Activo	⋮
000000002	R.R.H.H	Activo	⋮

SELECCION DE PERSONAL

Mantenimiento

- O REGISTRO DE AREA
- O REGISTRO DE CONVOCATORIA
- O REGISTRO DE ENCUESTAS
- O REGISTRO DE USUARIOS

PROCESO

REPORTE

MODIFICAR ÁREA

R.R.H.H

GUARDAR

ÁREA REGISTRADAS

Q BUSCAR

Nombre	Status	Edit.
Tec. e Información	Activo	⋮
R.R.H.H	Activo	⋮

SELECCION DE PERSONAL

Mantenimiento

- O REGISTRO DE AREA
- O REGISTRO DE CONVOCATORIA
- O REGISTRO DE ENCUESTAS
- O REGISTRO DE USUARIOS

PROCESO

REPORTE

ELIMINAR ÁREA

¿ESTAS SEGURO DE ELIMINAR EL ÁREA SELECCIONADA?

CANCELAR

ELIMINAR

ÁREA REGISTRADAS

Q BUSCAR

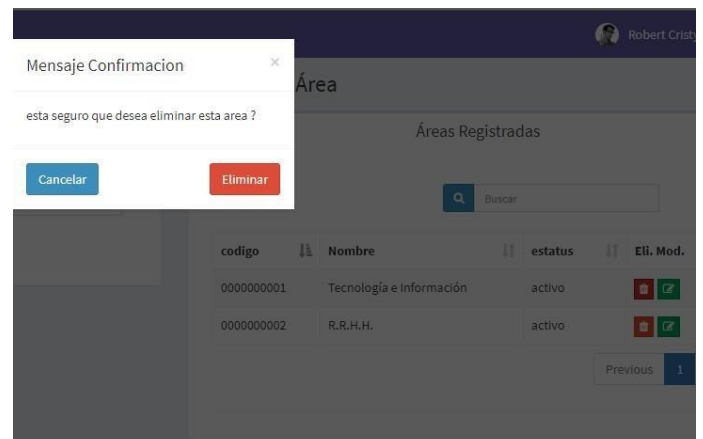
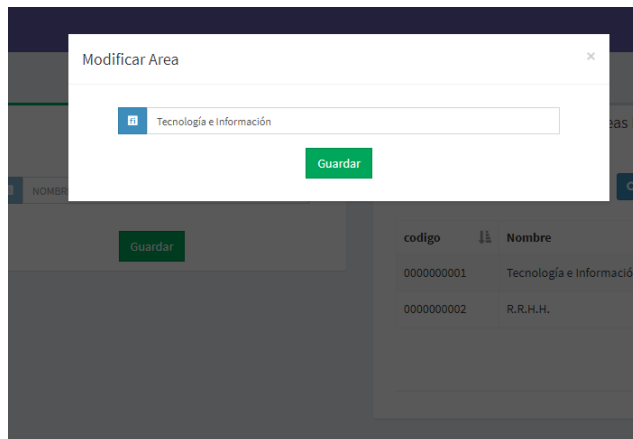
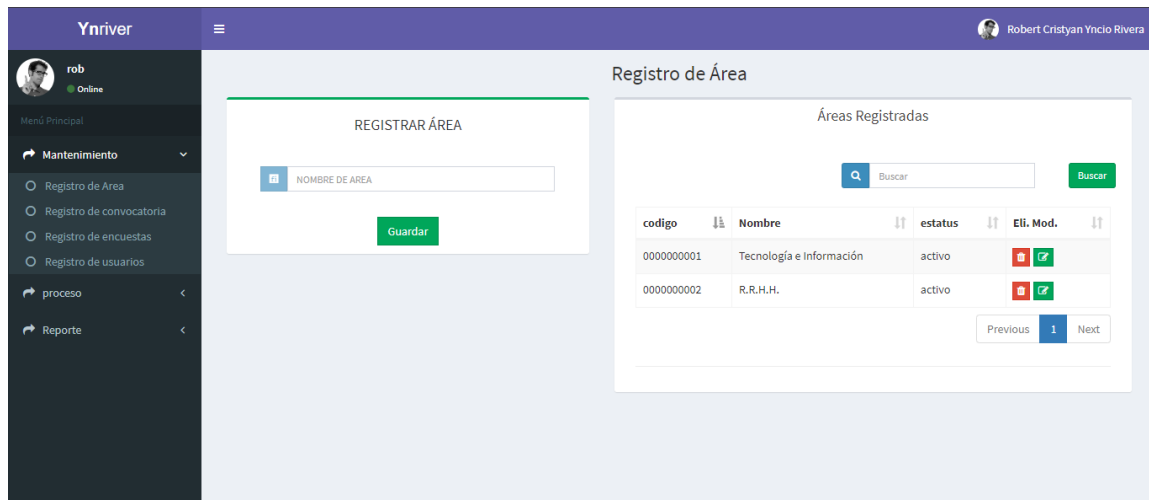
Nombre	Status	Edit.
Tec. e Información	Activo	⋮
R.R.H.H	Activo	⋮


```

110 </div>
111 <div class="col-lg-6 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
112     <select class="form-control show-tick" name="servicio_selc" data-live-search="true" required>
113         <option selected="selected"><!--SERVICIO--></option>
114         <?php
115             $list_cli=$l_c->listar_servicio_controller();
116         >
117     </select>
118 </div>
119 </div>
120 <div class="row">
121     <div class="col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
122         <center><button type="submit" class="btn btn-success btn-flat" name="reg_cliente" style="margin-top: 15px;">Guardar</button></center>
123     </div>
124 </div>
125 </div>
126 </div>
127 </div>
128 </div>
129 </div>
130 </div>
131 </div>
132 </div>
133 <div class="col-lg-8 col-md-8 col-sm-8 col-xs-8">
134     <?php method="post" action="/../controlador/bandeja.controller.php">
135         <div class="row clearfix">
136             <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
137                 <div class="card">
138                     <div class="header">
139                         <h3>
140                             Lista de clientes
141                         </h3>
142                     </div>
143                     <div class="body">
144                         <div class="row clearfix">
145                             <div class="col-sm-3"></div>
146                             <div class="col-sm-6">
147                                 <select class="form-control" id="tip_lista" name="tip_lista" data-live-search="true">
148                                     <option selected value="todos">--- TODOS ---</option>
149                                     <?php
150                                         $list_cli=$l_c->listar_servicio_controller();
151                                     >
152                                 </select>
153                             </div>
154                         </div>
155                     </div>
156                 </div>
157             </div>
158         </div>
159     </div>

```

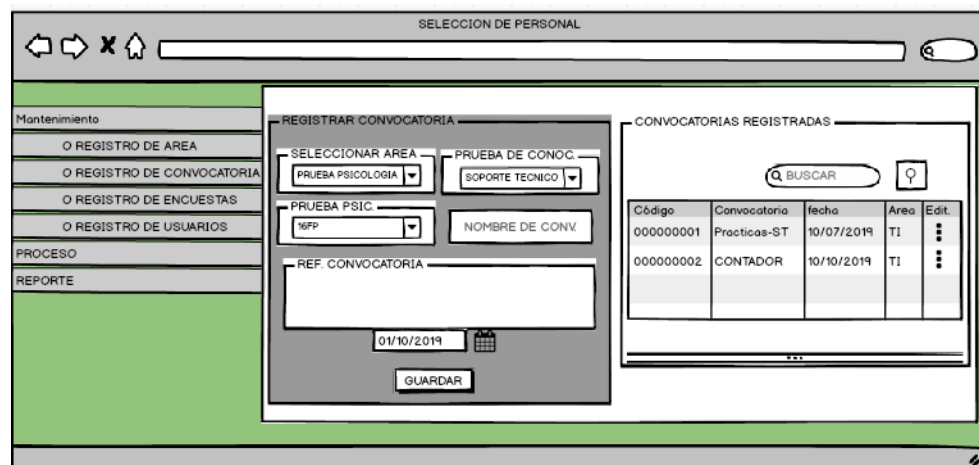
En la presente pantalla, también se visualiza el controlador encargado de registrar, buscar y editar información del área a realizar las convocatorias.



Requerimiento R003

R003: El sistema de permitir crear, editar, eliminar y listar convocatoria.

Prototipo R003



Código R003

```
<section class="content">
  <div class="container-fluid">
    <div class="block-header">
      <div class="row">
        <div class="col-lg-4 col-md-4 col-sm-4 col-xs-4">
          <form method="POST" action="../../controlador/servicio.controller.php" enctype="multipart/form-data">
            <div class="row clearfix">
              <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
                <div class="card">
                  <div class="header">
                    <h2>
                      Registrar de Asunto / servicios
                    </h2>
                  </div>
                  <div class="body">
                    <div class="row clearfix">
                      <div class="col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
                        <div class="form-group form-float">
                          <select class="form-control show-tick" name="tipo_select" id="tipo_select">
                            <option selected="selected">--SELECCION--</option>
                            <option value="serv">Servicio</option>
                            <option value="asun">Asunto</option>
                          </select>
                        </div>
                      </div>
                      <div class="col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
                        <div class="form-group form-float">
                          <div class="form-line">
                            <input type="text" name="nombre" id="nombre" class="form-control">
                            <label class="form-label">Asunto / Servicio</label>
                          </div>
                        </div>
                      </div>
                    </div>
                    <div class="row">
                      <div class="col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
                        <center><button type="submit" class="btn btn-success btn-primary btn-flat" name="add_reg" style="margin-top: 15px;">Guardar</button></center>
                      </div>
                    </div>
                  </div>
                </div>
              </div>
            </div>
          </form>
        </div>
      </div>
    </div>
  </div>
```

```
<div class="col-lg-8 col-md-8 col-sm-8 col-xs-8">
  <form method="POST" action="../../controlador/servicio.controller.php">
    <div class="row clearfix">
      <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
        <div class="card">
          <div class="header">
            <h2>
              Lista de Asunto / servicios
            </h2>
          </div>
          <div class="body">
            <div class="row clearfix">
              <div class="col-sm-3"></div>
              <div class="col-sm-6">
                <select class="form-control" id="tip_lista" name="tip_lista">
                  <option value="0">Servicio</option>
                  <option value="1">Asunto</option>
                </select>
              </div>
            </div>
            <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
              <div class="body">
                <div class="table-responsive">
                  <table class="table table-bordered table-striped table-hover js-basic-example dataTable">
                    <thead>
                      <tr>
                        <th>Id</th>
                        <th>Nombre</th>
                        <th>GRUD</th>
                      </tr>
                    </thead>
                    <tbody id="select2lista">
                      <tr>
                        <td></td>
                        <td></td>
                        <td></td>
                      </tr>
                    </tbody>
                  </table>
                </div>
              </div>
            </div>
          </div>
        </div>
      </div>
    </div>
  </form>
```

En la presente pantalla, también se visualiza el controlador encargado de registrar, buscar y editar la información las convocatorias desarrolladas dentro del proceso.

Ynriver Robert Cristy

REGISTRO DE CONVOCATORIA

Registrar Convocatoria

Seleccionar Area: Tecnología e Inform... prueba de conocimiento: soporte tecnico - con...

Prueba Psicológica: 16FP Nombre de Convocatoria: Nombre ...

Referencias de convocatoria: referencias ...

Date: [calendar icon]

Guardar

Registro Convocatorias

codigo	convocatoria	fecha	Area
000000001	Practicante Soporte Tecnico	21/10/2019	Tecnología e Información
000000002	Practicante de programacion php	24/10/2019	Tecnología e Información
000000003	Programador php laravel	03/10/10	Tecnología e Información
000000004	contador	11/10/2019	Tecnología e Información
000000005	Psicologo para proceso de seleccion 1	03/11/10	R.R.H.H.
000000006	Psicologo para proceso de seleccion 2	03/11/10	R.R.H.H.

Ynriver Robert Cristy

Registrar Convocatoria

Seleccionar Area: Tecnología e Información prueba de conocimiento: soporte tecnico - conocimiento

Prueba Psicológica: 16FP Nombre de Convocatoria: Nombre ...

Referencias de convocatoria: referencias ...

Date: [calendar icon]

Guardar

Requerimiento R004

R004: El sistema debe contar con crear, eliminar y listar encuestas.

Prototipo R004

SELECCION DE PERSONAL

Mantenimiento

- O REGISTRO DE AREA
- O REGISTRO DE CONVOCATORIA
- O REGISTRO DE ENCUESTAS
- O REGISTRO DE USUARIOS

PROCESO

REPORTES

REGISTRAR ENCUESTA

SELECCIONAR AREA: PRUEBA PSICOLOGIA NOMBRE DE CONV: [input]

PRUEBA PSIC: 16FP **GUARDAR**

REGISTRAR ENCUESTA

PRUEBA DE CONOC: SOPORTE TECNICO **GUARDAR** [SELECCIONAR ARCHIVO](#)

CONVOCATORIAS REGISTRADAS

Q BUSCAR [input]

Código	N° Encuestas	N° Preguntas	Tiempo	Edit.
A1	00000001	173	30 MIN.	...
A2	00000002	19	20 MIN.	...

Código R004

93

En la presente pantalla, también se visualiza el controlador encargado de registrar, buscar, editar y cambiar estado para el registro de encuestas y preguntas sobre quienes están guardados en el sistema.

Requerimiento R005

R005: El sistema debe contar con crear, editar, eliminar y listar usuarios.

Prototipo R005

Código R005

```

</div>
<div class="row clearfix">
<div class="col-lg-6 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
<div class="form-group form-float">
<div class="form-line">
<input type="text" name="usuario" id="usuario" class="form-control">
<label class="form-label">USER</label>
</div>
</div>
<div class="col-lg-6 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
<div class="form-group form-float">
<div class="form-line">
<input type="text" name="password" id="password" class="form-control">
<label class="form-label">PASSWORD</label>
</div>
</div>
</div>
<div class="row clearfix">
<div class="col-lg-6 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
<select class="form-control show-tick" name="tipo_usuario">
<option selected="selected">--TIPO DE USUARIO--</option>
<option>ENCARGADO</option>
<option>SUB-ENCARGADO</option>
</select>
</div>
<div class="col-lg-6 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
<select class="form-control show-tick" name="servicio_selc" data-live-search="true">
<option selected="selected">--SERVICIO--</option>
<?php
$list_cli=$l_c->listar_servicio_controller();
?>
</select>
</div>
</div>
<div class="row">
<div class="col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
<center><button type="submit" class="btn btn-success btn-primary btn-flat" name="reg_usuario" style="margin-top: 15px;">guardar</button></div>
</div>
</div>

```

En la presente pantalla, también se visualiza el controlador encargado de registrar, buscar, editar y cambiar para el registro usuarios de acuerdo al tipo de funciones y restricciones previstos sobre quienes están guardados en el sistema.

SPRINT 1

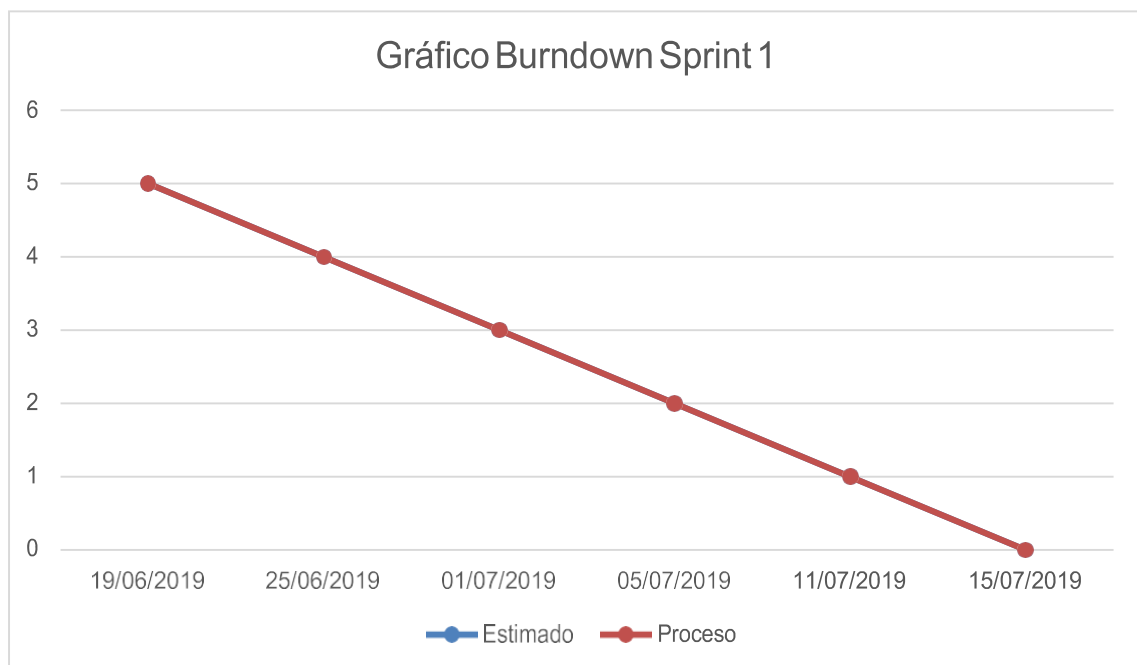
Resumen del Sprint 1

Tabla 11: Resumen sprint 1

Ítem	Valor
Total de Tareas	5
Tareas terminadas	5
Tareas pendientes	0
Avances	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N°14: Burndown Sprint 1



Fuente: Elaboración Propia

Reunión de retrospectiva del sprint 1

- Datos de la empresa

Empresa	Proyecto
Ynriver E.I.R.L.	Sistema web para el proceso de Selección de Personal en la empresa YnRiver EIRL.

- Participantes

Persona	Rol
Yncio Rivera, Robert	Product Owner
Ramos Chávez, José	Scrum Master
Choque Rodriguez, Luz	Team Scrum
Yncio Rivera, Pablo	Team Scrum
Pulache Oblitas, Victor	Team Scrum

- Retrospectiva

¿Qué salió bien en la interacción?	¿Qué no salió bien en la interacción?	¿Mejoras a implementar a futuro?
- Se desarrolló en las fechas asignadas	- Sin detalles	- Descripción la documentación

Desarrollo del Sprint 2

Tabla 18: Requerimiento sprint 2

ID	Requerimiento Funcional	Historia	Estimación	Prioridad
R006	El sistema debe permitir listar, elige, aceptación y seguimiento del cv los cuales envían los postulantes.	6	2	1
R007	El sistema permitirá mostrar la cantidad de cv aceptados para enviar al siguiente proceso, luego de ello enviara link para realizar las pruebas.	7	2	2
R008	El sistema permitirá listar los postulantes aceptados, sobre el cual evalúa las pruebas y sus respuestas.	8	4	3

Fuente: Elaboración Propia

Requerimiento R006

R006: El sistema debe permitir listar, elige, aceptación y seguimiento del cv los cuales envían los postulantes.

Prototipo R006

Código R006

```

189 <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
190 <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
191 <form method="POST" action="../../../controlador/bandeja.controller.php">
192 <div class="row clearFix">
193 <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
194 <div class="card collapse" id="tabla_reg">
195 <div class="header">
196 <div class="row">
197 <div class="col">
198 <div class="col">
199 <div class="col">
200 <div class="col">
201 <div class="col">
202 <div class="col">
203 <div class="col">
204 <div class="col">
205 <div class="col">
206 <div class="col">
207 <div class="col">
208 <div class="col">
209 <div class="col">
210 <div class="col">
211 <div class="col">
212 <div class="col">
213 <div class="col">
214 <div class="col">
215 <div class="col">
216 <div class="col">
217 <div class="col">
218 <div class="col">
219 <div class="col">
220 <div class="col">
221 <div class="col">
222 <div class="col">
223 <div class="col">
224 <div class="col">
225 <div class="col">
226 <div class="col">
227 <div class="col">
228 <div class="col">
229 <div class="col">
230 <div class="col">
231 </div>

```


En la siguiente figura, también se visualiza el controlador encargado de visualizar, listar y realizar el visto bueno de los postulantes, llegando a seleccionar según lo coordinado, enviar y designar la aprobación para poder pasar al siguiente nivel, se podrá tomar como punto inicial este proceso.

Requerimiento R007

R007: El sistema permitirá mostrar la cantidad de cv aceptados para enviar al siguiente proceso, luego de ello enviará link para realizar las pruebas.

Prototipo R007

Código R007

```

334 <div class="modal fade" id="info_pet" tabindex="-1" role="dialog">
335 <div class="modal-dialog modal-md" role="document">
336 <div class="modal-content">
337 <div class="modal-header">
338 <center><div class="modal-title" id="largemodalLabel">SEGUIMIENTO : <input type="text" name="cod_info_pet" id="cod_info_pet" placeholder="" readonly>/></div>
339 </div>
340 <div class="modal-body" id="modal-body">
341 </div>
342 <div class="modal-footer">
343 <button type="button" class="btn btn-link waves-effect" data-dismiss="modal">CLOSE</button>
344 </div>
345 </div>
346 </div>
347 </div>
348
349
350 <!-- Large Size -->
351 <div class="modal fade" id="histori_pet" tabindex="-1" role="dialog">
352 <div class="modal-dialog modal-md" role="document">
353 <div class="modal-content">
354 <div class="modal-header">
355 <center><div class="modal-title" id="largemodalLabel">SEGUIMIENTO TOTAL : <input type="text" name="cod_histori_pet" id="cod_histori_pet" placeholder=""
356 </div>
357 </div>
358 <div class="modal-body" id="histori_petition">
359 </div>
360 <div class="modal-footer">
361 <button type="button" class="btn btn-link waves-effect" data-dismiss="modal">CLOSE</button>
362 </div>
363 </div>
364 </div>
365 </div>
366
367 <!-- Large Size -->
368 <div class="modal fade" id="info_dat" tabindex="-1" role="dialog">
369 <div class="modal-dialog modal-md" role="document">
370 <div class="modal-content">
371 <div class="modal-header">
372 <center><div class="modal-title" id="largemodalLabel">MENSAJE </div></div>
373 </div>
374 <div class="modal-body" id="modal-body1">
375 </div>
376 <div class="modal-footer">
377 <button type="button" class="btn btn-link waves-effect" data-dismiss="modal">CLOSE</button>
378 </div>
379 </div>
380 </div>

```

En la presente pantalla, también se visualiza el controlador es encargado de enviar el link solo a los postulantes que hayan pasado este proceso con éxito .

Robert Yncio Rivera Online

Mantenimiento
proceso
Reporte

0 Todos los Postulantes Listar

0 Postulantes Pendientes Listar

0 Postulantes agendados Listar

registro de entrevistas

Convocatoria

Buscar

Codigo	Nombre	CV	fecha	Hora	Correo	Virtual
---	---	---	---	---	---	---

Previous Ne

Requerimiento R08

R008: El sistema permitirá listar los postulantes aceptados, sobre el cual evalúa las pruebas y sus respuestas.

Prototipo R008

SELECCION DE PERSONAL

Mantenimiento
proceso
Reporte

Cont. Postulaciones

Postulaciones pendientes

Postulaciones sin responder

BANDEJA DE CVS - POSTULANTES

Convocatoria

Buscar

Código	Convocatoria	fecha	Area	Edit.
000000001	Practicas-ST	10/07/2019	TI	...
000000002	CONTADOR	10/10/2019	TI	...

GUARDAR

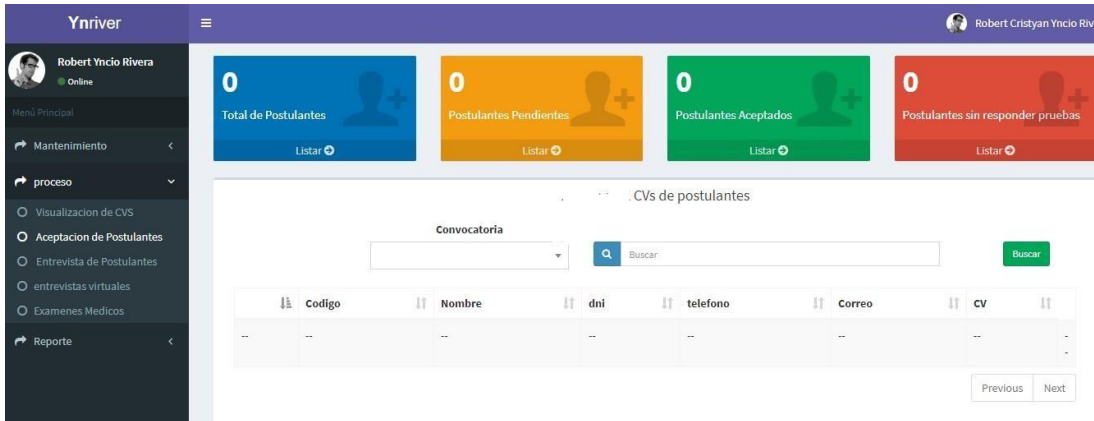
Prototipo R008

```

54 <section class="content">
55 <div class="container-fluid">
56 <div class="row">
57 <div class="col-lg-4 col-md-4 col-sm-12 col-xs-12">
58 <div class="info-box-4 hover-zoom-effect">
59 <div class="icon">
60 <i class="material-icons col-green">flight_takeoff</i>
61 </div>
62 <div class="content">
63 <div class="text">INVIADOS</div>
64 <div class="number"><span id="numero_enviado"></span></div>
65 </div>
66 </div>
67 </div>
68 <div class="col-lg-4 col-md-4 col-sm-12 col-xs-12">
69 <div class="info-box-4 hover-zoom-effect">
70 <div class="icon">
71 <i class="material-icons col-pink">email</i>
72 </div>
73 <div class="content">
74 <div class="text">RESPUESTAS</div>
75 <div class="number"><span id="numero_respuestas"></span></div>
76 </div>
77 </div>
78 </div>
79 <div class="col-lg-4 col-md-4 col-sm-12 col-xs-12">
80 <div class="info-box-4 hover-zoom-effect">
81 <div class="icon">
82 <i class="material-icons col-pink">bookmark</i>
83 </div>
84 <div class="content">
85 <div class="text">FINALIZADOS</div>
86 <div class="number"><span id="numero_finalizados"></span></div>
87 </div>
88 </div>
89 </div>
90 </div>
91 </div>
92 <div class="block-header">
93 <div class="row clearFix">
94 <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
95 <div class="card">
96 <div class="header">
97 <div class="header">
98 </div>

```

En la presente pantalla, también se visualiza el controlador encargado de mostrar el estado desplegadas en 4 campos las cuales son mostradas a través de graficos.



The screenshot displays the Ynriver application interface. On the left is a sidebar menu with options like 'Mantenimiento', 'proceso', and 'Reporte'. The main area features a dashboard with four colored cards representing applicant status: 'Total de Postulantes' (blue), 'Postulantes Pendientes' (orange), 'Postulantes Aceptados' (green), and 'Postulantes sin responder pruebas' (red). Each card shows a count of 0 and a 'Listar' button. Below these cards is a section titled 'CVs de postulantes' which includes a search bar and a table of applicants.

Codigo	Nombre	dni	telefono	Correo	CV
--	--	--	--	--	--

SPRINT 2

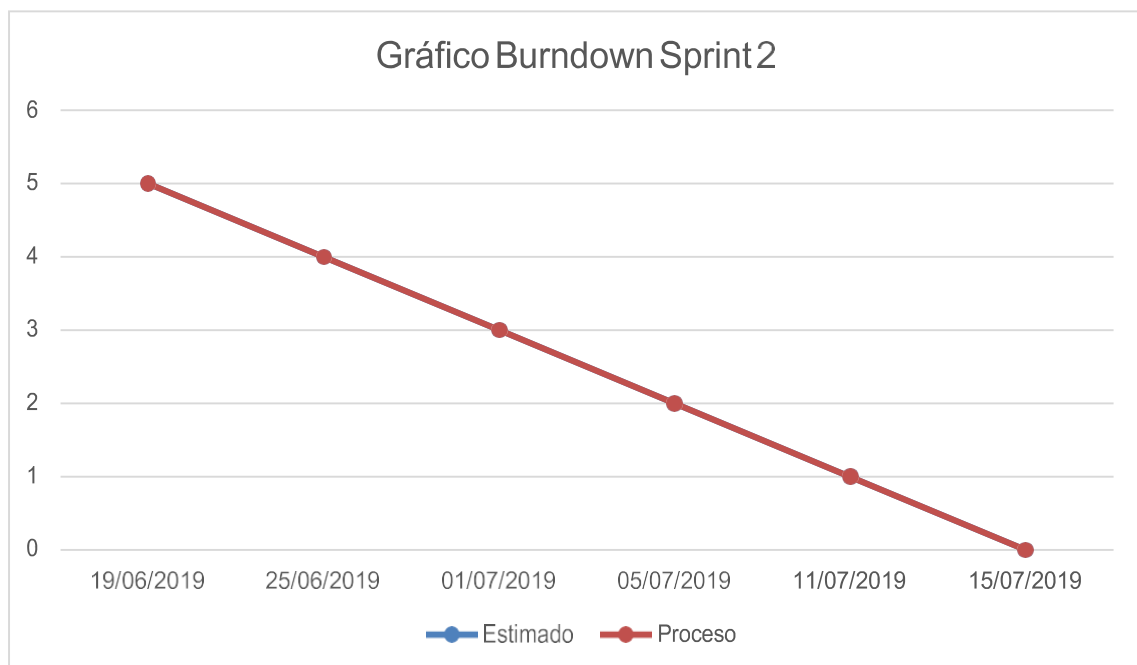
Resumen del Sprint 2

Tabla 19: Resumen sprint 2

Ítem	Valor
Total de Tareas	3
Tareas terminadas	3
Tareas pendientes	0
Avances	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N°14: Burndown Sprint 2



Fuente: Elaboración Propia

Reunión de retrospectiva del sprint 2

- Datos de la empresa

Empresa	Proyecto
Ynriver E.I.R.L.	Sistema web para el proceso de Selección de Personal en la empresa YnRiver EIRL.

- Participantes

Persona	Rol
Yncio Rivera, Robert	Product Owner
Ramos Chávez, José	Scrum Master
Choque Rodriguez, Luz	Team Scrum
Yncio Rivera, Pablo	Team Scrum
Pulache Oblitas, Victor	Team Scrum

- Retrospectiva

¿Qué salió bien en la interacción?	¿Qué no salió bien en la interacción?	¿Mejoras a implementar a futuro?
- Se desarrolló en las fechas asignadas	- Sin detalles	- Descripción la documentación

Desarrollo del Sprint 3

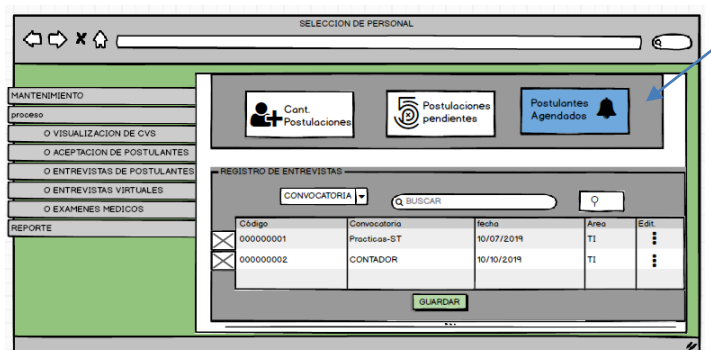
Tabla 18: Requerimiento sprint 3

ID	Requerimiento Funcional	Historia	Estimación	Prioridad
R009	El sistema contará con las entrevistas sobre cada proceso de postulación	9	3	3
R010	El sistema registrará una entrevista con el postulante.	10	4	1
R011	El sistema permitirá listar y mostrar los resultados de los exámenes médicos.	11	5	2

Requerimiento R009

R009: El sistema contará con las entrevistas sobre cada proceso de postulación cliente.

Prototipo R009



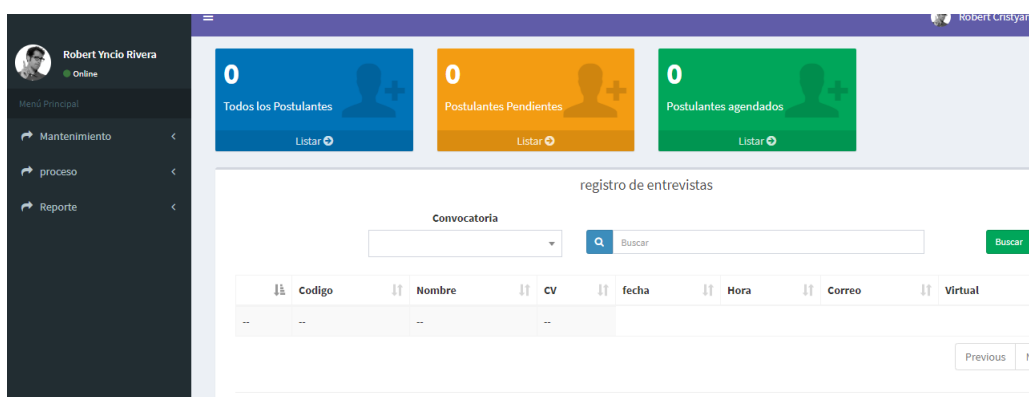
Código R009

```

148 <div class="user-panel">
149 <div class="pull-left image">
150 
151 </div>
152 <div class="pull-left info">
153 <div><?php echo $_SESSION['username']; ?></div>
154 <div>
155 <div href="#"><i class="fa fa-circle text-success"></i>Online</div>
156 </div>
157 </div>
158
159
160 <!-- /.search form -->
161
162 <!-- Sidebar Menu -->
163 <div class="sidebar-menu" data-widget="tree">
164 <div class="header">Menú Principal</div>
165 <div>Optionally, you can add icons to the links-->
166 <div class="active"><a href="band_documentos.php"><i class="fa fa-th"></i></a> <span>MI Bandeja de Peticiones</span></div>
167 <div class="treeview">
168 <div href="#">
169 <div class="fa fa-share"></div> <span>Reportes</span>
170 <div class="pull-right-container">
171 <div class="fa fa-angle-left pull-right"></div>
172 </div>
173 </div>
174 <div class="treeview-menu">
175 <div href="reporte_modelo.php"><i class="fa fa-circle-o"></i> Reporte de historial de mis peticiones</div>
176 </div>

```

En la siguiente figura, también se visualiza el controlador encargado después de elección del encargo los siguiente: fecha, hora y lugar (si es presencial).



Requerimiento R010

R009: El sistema registrará una entrevista con el postulante.

Prototipo 010

Código R010

```
<div class="modal fade" id="enviar_cliente" tabindex="-1" role="dialog">
  <div class="modal-dialog modal-lg" role="document">
    <form method="post" action="../../controlador/bandeja.controller.php" enctype="multipart/form-data">
      <div class="modal-content">
        <div class="modal-header">
          <div class="modal-title" id="largeModalLabel">COD DE PETICION : <input type="text" name="cod_der3" id="cod_der3" placeholder="" readonly/></div>
        </div>
        <div class="modal-body">
          <div class="row">
            <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
              <div class="form-group">
                <input type="file" id="adjunto" name="adjunto"/>
              </div>
            </div>
          </div>
          <div class="row" style="margin-top:20px;">
            <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
              <div class="form-group">
                <label>Mas Informacion </label>
                <textarea id="ckeditor" name="ckeditor"></textarea>
              </div>
            </div>
          </div>
        </div>
        <div class="modal-footer">
          <!--<button type="submit" class="btn btn-link waves-effect pull-left" data-dismiss="modal" name="envio_clientes">ENVIAR</button>-->
          <button type="submit" class="btn btn-link waves-effect pull-left" name="envio_clientes">ENVIAR</button>
          <button type="button" class="btn btn-link waves-effect pull-right" data-dismiss="modal">CLOSE</button>
        </div>
      </div>
    </form>
  </div>
</div>
```

En la presente pantalla, también se visualiza el controlador el ingreso del día en coordinación con el área de atención al cliente.

Requerimiento R011

R011: El sistema registrará una entrevista con el postulante.

Prototipo 011

SELECCION DE PERSONAL

MANTENIMIENTO

- proceso
- O VISUALIZACION DE CVS
- O ACEPTACION DE POSTULANTES
- O ENTREVISTAS DE POSTULANTES
- O ENTREVISTAS VIRTUALES
- O EXAMENES MEDICOS

REPORTES

EXAMENES MEDICOS

CONVOCATORIA: BUSCAR

Código	Convocatoria	fecha	Area	Edit.
000000001	Practicas-ST	10/07/2019	T1	...
000000002	CONTADOR	10/10/2019	T1	...

Código R011

```
<div class="modal fade" id="enviar_cliente" tabindex="-1" role="dialog">
  <div class="modal-dialog modal-lg" role="document">
    <form method="post" action="../../controlador/bandeja.controller.php" enctype="multipart/form-data">
      <div class="modal-content">
        <div class="modal-header">
          <center><h4 class="modal-title" id="largeModalLabel">COD DE PETICION : <input type="text" name="cod_der3" id="cod_der3" placeholder="" readonly></h4></center>
          <center><h5 class="modal-title" id="largeModalLabel">ENVIAR MENSAJE A CLIENTE</h5></center>
        </div>
        <div class="modal-body">
          <div class="row">
            <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
              <div class="form-group">
                <input type="file" id="adjunto" name="adjunto"/>
              </div>
            </div>
          </div>
          <div class="row" style="margin-top:20px;">
            <div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
              <div class="form-group">
                <label>Mas Informacion :</label>
                <textarea id="ckeditor" name="ckeditor"></textarea>
              </div>
            </div>
          </div>
        </div>
        <div class="modal-footer">
          <!--<button type="submit" class="btn btn-link waves-effect pull-left" data-dismiss="modal" name="envio_clientes">ENVIAR</button-->
          <button type="submit" class="btn btn-link waves-effect pull-left" name="envio_clientes" >ENVIAR</button>
          <button type="button" class="btn btn-link waves-effect pull-right" data-dismiss="modal">CLOSE</button>
        </div>
      </div>
    </form>
  </div>
</div>
```

En la presente pantalla, también se visualiza el controlador encargado de registrar, buscar y editar

Ynriver

Robert Yncio Rivera

Online

Mantenimiento

proceso

Reporte

Lista de exámenes Medicos

Convocatoria: BUSCAR

Código	Nombre	dni	telefono	Correo	CV

Previous Next

SPRINT 3

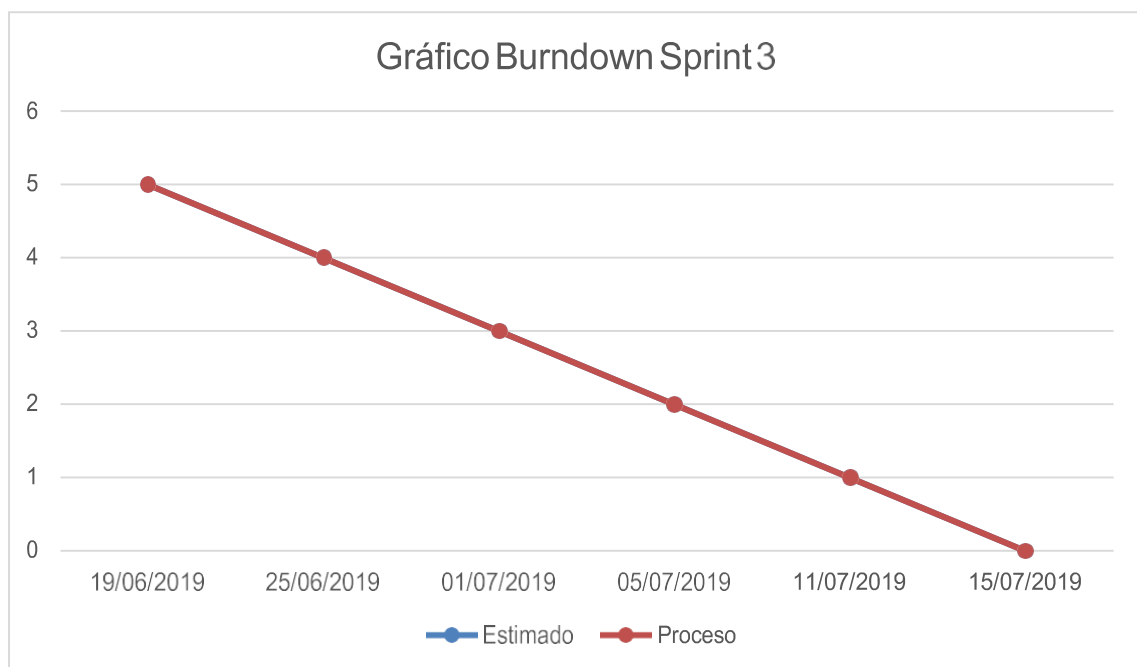
Resumen del Sprint 3

Tabla 16: Resumen sprint 3

Ítem	Valor
Total de Tareas	3
Tareas terminadas	3
Tareas pendientes	0
Avances	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N°14: Burndown Sprint 3



Fuente: Elaboración Propia

Reunión de retrospectiva del sprint 3

- Datos de la empresa

Empresa	Proyecto
Ynriver E.I.R.L.	Sistema web para el proceso de Selección de Personal en la empresa YnRiver EIRL.

- Participantes

Persona	Rol
Yncio Rivera, Robert	Product Owner
Ramos Chávez, José	Scrum Master
Choque Rodriguez, Luz	Team Scrum
Yncio Rivera, Pablo	Team Scrum
Pulache Oblitas, Victor	Team Scrum

- Retrospectiva

¿Qué salió bien en la interacción?	¿Qué no salió bien en la interacción?	¿Mejoras a implementar a futuro?
- Se desarrolló en las fechas asignadas	- Sin detalles	- Descripción la documentación

Desarrollo del Sprint 4

Tabla 17: Requerimiento sprint 4

ID	Requerimiento Funcional	Historia	Estimación	Prioridad
R012	El sistema tendrá reportes para el indicador del nivel de eficiencia en las pruebas psicológicas	12	3	1
R013	El sistema tendrá reportes para el cociente de selección en los procesos de postulación.	13	4	3

Fuente: Elaboración Propia

Requerimiento R012

R012: El sistema tendrá reportes para el indicador del nivel de eficiencia en las pruebas psicológicas.

Prototipo R012

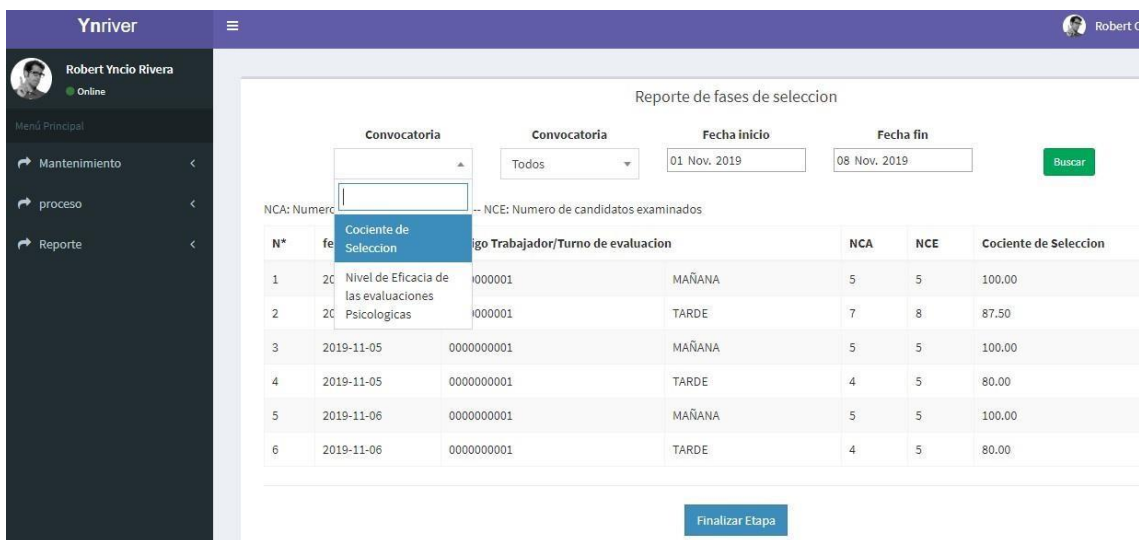
Código R012

```

NIVEL DE SERVICIO
</div></div>
<div class="body">
<div class="row clearfix">
<div class="col-sm-3"></div>
<div class="col-sm-3">
<div class="demo-masked-input">
<div class="input-group">
<span class="input-group-addon">
<i class="material-icons">date_range</i>
</span>
<div class="form-line">
<input type="date" class="form-control date" name="fec_ini" id="fec_ini" placeholder="INICIAL: 30/07/2016">
</div></div>
</div>
<div class="col-sm-3">
<div class="demo-masked-input">
<div class="input-group">
<span class="input-group-addon">
<i class="material-icons">date_range</i>
</span>
<div class="form-line">
<input type="date" class="form-control date" name="fec_fin" id="fec_fin" placeholder="FINAL: 30/07/2016">
</div></div>
</div>
<div class="col-sm-3">
<center><button type="button" class="btn btn-success btn-primary btn-flat pull-left" onclick="recargarLista()" >BUSCAR</button></center>
</div>
</div>
</div>
<div class="col-lg-12 col-md-12 col-sm-12 col-xs-12">
<div class="body">
<div class="table-responsive">
<table id="nivel_servicio_tab" class="table table-bordered table-striped table-hover dataTable">
<thead>
<tr>
<th>ITEM</th>
<th>FECHA</th>
<th>COD_ESPECIALISTA/TURNO</th>
<th>PETICIONES ATENDIDAS (AP)</th>
<th>PETICIONES RECIBIDAS (PR)</th>
<th>NIVEL DE SERVICIO (X)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
</div>
</div>
</div>

```

Para esta figura, se visualiza el controlador encargado de mostrar de acuerdo a las fechas los resultados efectivos en las pruebas psicológicas de acuerdo a los procesos de convocatorias, esto de detalla a continuación.

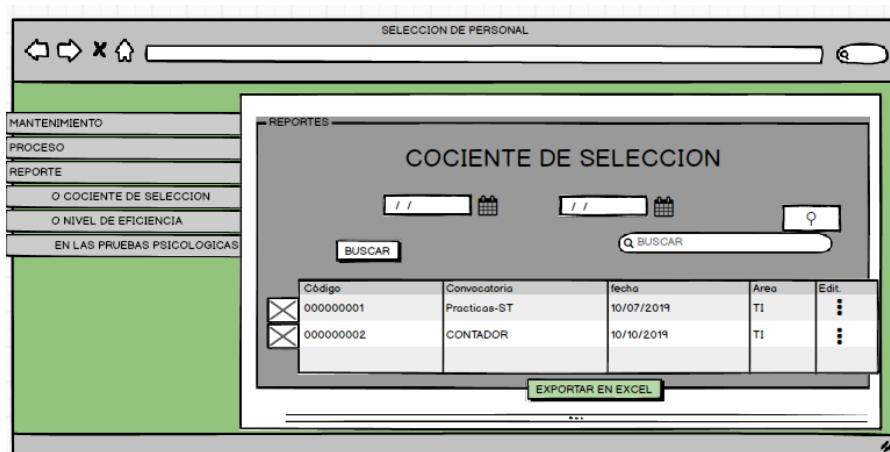


N*	fecha	Convocatoria	NCE: Numero de candidatos examinados	NCA: Numero de candidatos admitidos	Cociente de Selección
1	2019-11-05	0000000001	MAÑANA	5	5
2	2019-11-05	0000000001	TARDE	7	8
3	2019-11-05	0000000001	MAÑANA	5	5
4	2019-11-05	0000000001	TARDE	4	5
5	2019-11-06	0000000001	MAÑANA	5	5
6	2019-11-06	0000000001	TARDE	4	5

Requerimiento R013

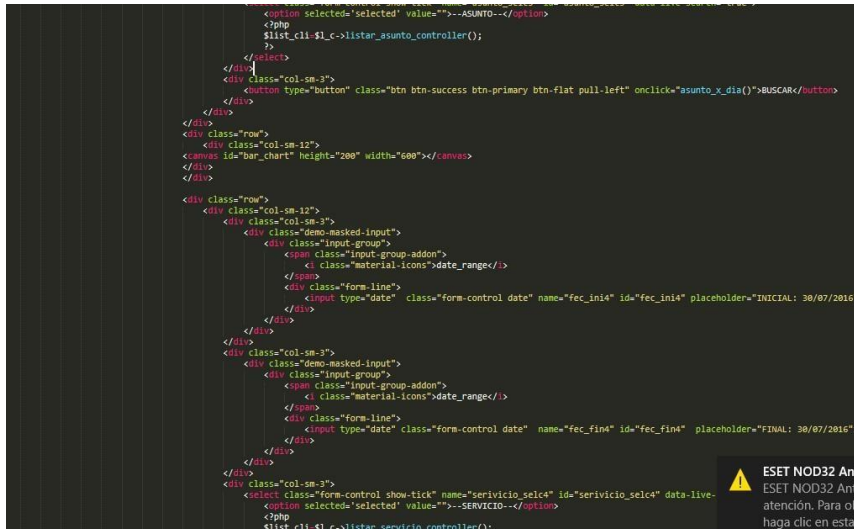
R013: El sistema tendrá reportes para el cociente de selección en los procesos de postulación.

Prototipo R013




Código	Convocatoria	fecha	Area	Edit.
000000001	Practicas-ST	10/07/2019	T1	...
000000002	CONTADOR	10/10/2019	T1	...

Código R013



En la Para esta figura, se visualiza el controlador encargado de mostrar de acuerdo a las fechas los resultados efectivos en el cociente de selección de acuerdo a los procesos de convocatorias, esto de detalla a continuación

Ynriver



Robert Yncio Rivera

Online

Menú Principal

Mantenimiento

proceso

Reporte

Reporte de fases de seleccion

Convocatoria

Convocatoria

Fecha inicio

Fecha fin

Buscar

Nivel de Eficacia ...

Todos

01 Nov. 2019

08 Nov. 2019

NCA: Numero de candidatos admitivos -- NCE: Numero de candidatos examinados

N°	fecha	Codigo Trabajador/Turno de evaluacion	NCA	NCE	Cociente de Seleccion
1	2019-11-04	0000000001 MAÑANA	5	5	100.00
2	2019-11-04	0000000001 TARDE	7	8	87.50
3	2019-11-05	0000000001 MAÑANA	5	5	100.00
4	2019-11-05	0000000001 TARDE	4	5	80.00
5	2019-11-06	0000000001 MAÑANA	5	5	100.00
6	2019-11-06	0000000001 TARDE	4	5	80.00

SPRINT 4

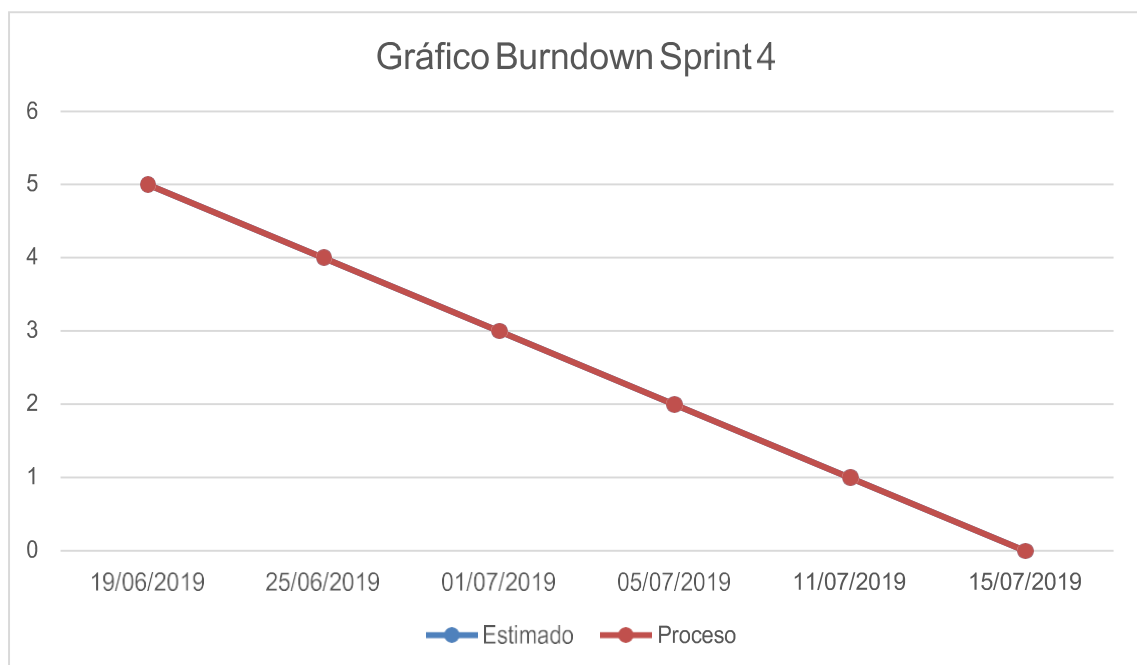
Resumen del Sprint 4

Tabla 16: Resumen sprint 4

Ítem	Valor
Total de Tareas	2
Tareas terminadas	2
Tareas pendientes	0
Avances	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura N°14: Burndown Sprint 4



Fuente: Elaboración Propia

Reunión de retrospectiva del sprint 4

- Datos de la empresa

Empresa	Proyecto
Ynriver E.I.R.L.	Sistema web para el proceso de Selección de Personal en la empresa YnRiver EIRL.

- Participantes

Persona	Rol
Yncio Rivera, Robert	Product Owner
Ramos Chávez, José	Scrum Master
Choque Rodriguez, Luz	Team Scrum
Yncio Rivera, Pablo	Team Scrum
Pulache Oblitas, Victor	Team Scrum

- Retrospectiva

¿Qué salió bien en la interacción?	¿Qué no salió bien en la interacción?	¿Mejoras a implementar a futuro?
- Se desarrolló en las fechas asignadas	- Sin detalles	- Descripción la documentación

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Problemática		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS
GENERAL	¿De qué manera influye un Sistema web en el proceso de selección de personal de la empresa Ynriver E.I.R.L ?	Determinar la influencia de un sistema web en el proceso de selección de personal de la empresa Ynriver E.I.R.L Determinar la influencia de un sistema web en el proceso de selección de personal de la empresa Ynriver E.I.R.L	El sistema web mejora el proceso de selección de personal en la empresa Ynriver E.I.R.L	Sistema Web			TIPOS DE INVESTIGACIÓN: APLICADA, EXPERIMENTAL Diseño Investigación: Pre-Experimental Población: 582 el indicador cociente de selección, 193 para el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas. Muestra: 231 el indicador cociente de selección, 128 para el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas. Muestreo Estratificado Aleatorio Simple Método de Investigación Hipotético-Deductivo
A) ESPECIFICO	¿De qué manera influye un Sistema web en el cociente de selección del proceso de selección de personal de la empresa Ynriver E.I.R.L ?	Determinar la influencia de un sistema web en el cociente de selección del proceso de selección de personal de la empresa Ynriver E.I.R.L	El sistema web reducirá el cociente de selección del proceso de selección de personal en la empresa Ynriver E.I.R.L	Proceso de selección de personal	Pruebas de capacidad o de conocimientos	Cociente de selección	
B) ESPECIFICO	¿De qué manera influye un Sistema web con el nivel de eficiencia en las evaluaciones psicológicas del proceso de selección de personal de la empresa Ynriver E.I.R.L ?	Determinar la influencia de un sistema web en el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas del proceso de selección de personal de la empresa Ynriver E.I.R.L	El sistema web aumentará el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas del proceso de selección de personal en la empresa Ynriver E.I.R.L			Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas	

Anexo N° 02: Entrevista de supervisor**ENTREVISTA AL ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA YNRIVER E.I.R.L**

1. Apellidos y Nombres: *Yncio Rivera Pablo*

2. Fecha: *20.04.2018*

3. Cargo: *Gerente de TI*

A. ¿A qué se Dedicar la empresa?

La empresa se dedica a brindar servicios de tecnologías de la información para las mypes

B. ¿Explique brevemente el proceso de Selección de Personal?

De acuerdo al perfil que se está solicitando se deriva con el requerimiento de la búsqueda de personal, por aviso de publicaciones en la internet o en periódicos, colocando en los anuncios de determinados distritos y por aviso de la página web. De acuerdo a los CVS recepcionados, se convoca entrevistas, dándoles a conocer el tipo de trabajo a realizar, posteriormente son evaluados psicológicamente y a la entrevista final con el supervisor o jefe del área para su aprobación. Al ser contratados, pasan a ser capacitados por un tiempo correspondiente a 5 días en campo y en paralelo a ello se gestiona su rol y acceso al sistema del contratado.

C. ¿Cuántas personas realizan las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal?

En la actualidad se está contando con una persona, esta persona solo está contratada para realizar las evaluaciones adecuadas a los candidatos.

D. ¿Cuánto tiempo es el que se emplea en realizar las pruebas psicológicas por cada postulante?

El tiempo varía entre 2 a 4 horas por postulante, dependiendo de la cantidad de candidatos que van a ser evaluados, generalmente, este proceso se suele hacer en grupos puesto que al contar con una sola persona a cargo es monótono, además del hecho que no se quiere invertir mucho dinero en contratar a otra tercera persona, por ello solo se mantiene trabajando de esta manera.

E. ¿Cuánto tiempo se emplea en obtener los resultados de las evaluaciones?

Un aproximado de 2 a 4 días por aspirante.

F. Mencione actualmente los problemas que se presentan actualmente durante el proceso de selección de personal.

El problema se produce al poco personal con el que cuenta para evaluar y seleccionar a los aspirantes, sobre todo porque este proceso se ejecuta de forma manual por parte de los aspirantes y del personal que los evalúa, empleando demasiado tiempo y demanda de recursos, además no todas las personas seleccionadas son evaluadas ya estas no se presentan a cita acordada, muchos de estos casos son porque se encuentran realizando laborando o aspirando para otras empresas.


Firma

Anexo N° 03: Evaluación de las metodologías – Expertos

Tabla de evaluación de expertos

 Apellido y Nombres del experto: Pablo Fumalegui, Alex Ablesdo

Título y/o grado:

Doctor ... ()	Magister ... <input checked="" type="checkbox"/>	Ingeniero ... ()	Licenciado ... ()	Otro ... ()
----------------	--	-------------------	--------------------	--------------

Universidad que labora: Universidad César Vallejo

 Fecha: 11/05/18

TÍTULO DE PROYECTO

**SISTEMA WEB PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA YNRIVER
E.I.R.L**

Evaluación de metodología para el desarrollo de un sistema web

Por medio de la tabla de evaluaciones de expertos, usted tiene la capacidad considerar las metodologías involucradas implicadas, por medio de una serie de preguntas en escala de 1 al 5, siendo 1 la calificación menor y 5 la mayor.

PREGUNTAS	SCRUM	XP	RUP	observaciones
¿Es una metodología de fácil entendimiento para principiantes?	5	4	4	
¿Es la más usada en el ámbito internacional ?	5	4	4	
¿Es una metodología de fácil implementación ?	5	4	4	
¿Sus fases son detalladas y fáciles de dar seguimiento ?	5	4	4	
¿Los objetivos y resultados esperados en cada fase se distinguen fácilmente?	5	4	4	
¿Nivel de flexibilidad?	5	4	4	
¿Es adaptable ante cualquier tecnología?	5	4	4	
Total :	35	28	28	

Sugerencias:


 Firma del experto

Evaluación de las metodologías – Expertos

Tabla de evaluación de expertos

 Apellido y Nombres del experto: Marín Venustegui Wilson R.

Título y/o grado:

Doctor ... ()	Magister ... (X)	Ingeniero ... ()	Licenciado ... ()	Otro ... ()
----------------	------------------	-------------------	--------------------	--------------

Universidad que labora: Universidad César Vallejo

 Fecha: 14/05/2018

TITULO DE PROYECTO


SISTEMA WEB PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA YNRIVER
E.I.R.L

Evaluación de metodología para el desarrollo de un sistema web

Por medio de la tabla de evaluaciones de expertos, usted tiene la capacidad considerar las metodologías involucradas implicadas, por medio de una serie de preguntas en escala de 1 al 5, siendo 1 la calificación menor y 5 la mayor.

PREGUNTAS	SCRUM	XP	RUP	observaciones
¿Es una metodología de fácil entendimiento para principiantes?	4	3	3	
¿Es la más usada en el ámbito internacional?	5	4	3	
¿Es una metodología de fácil implementación?	4	3	4	
¿Sus fases son detalladas y fáciles de dar seguimiento?	4	4	3	
¿Los objetivos y resultados esperados en cada fase se distinguen fácilmente?	4	4	3	
¿Nivel de flexibilidad?	5	3	4	
¿Es adaptable ante cualquier tecnología?	4	4	4	
Total :	30	25	24	

Sugerencias:


 Firma del experto

Evaluación de las metodologías – Expertos

Tabla de evaluación de expertos

 Apellido y Nombres del experto: Ng. Gálvez Tapra Orleans Mateo

Título y/o grado:

Doctor ... ()	Magister ... (X)	Ingeniero ... ()	Licenciado ... ()	Otro ... ()
----------------	------------------	-------------------	--------------------	--------------

Universidad que labora: Universidad César Vallejo

 Fecha: 10 / 05 / 2018

TÍTULO DE PROYECTO

**SISTEMA WEB PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA YNRIVER
E.I.R.L**

Evaluación de metodología para el desarrollo de un sistema web

Por medio de la tabla de evaluaciones de expertos, usted tiene la capacidad considerar las metodologías involucradas implicadas, por medio de una serie de preguntas en escala de 1 al 5, siendo 1 la calificación menor y 5 la mayor.

PREGUNTAS	SCRUM	XP	RUP	observaciones
¿Es una metodología de fácil entendimiento para principiantes?	5	3	5	
¿Es la más usada en el ámbito internacional?	5	3	5	
¿Es una metodología de fácil implementación?	5	3	4	
¿Sus fases son detalladas y fáciles de dar seguimiento?	5	3	4	
¿Los objetivos y resultados esperados en cada fase se distinguen fácilmente?	5	3	5	
¿Nivel de flexibilidad?	5	3	5	
¿Es adaptable ante cualquier tecnología?	5	3	5	
Total :	35	21	33	

Sugerencias:



Firma del experto

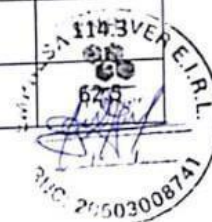
Anexo N° 04: Instrumento de la investigación

Re-test: cociente de selección

Ficha de Registro			
Investigador	Yncio Rivera Robert	Tipo de Prueba	re-test
Empresa Investigada	Ynriver E.I.R.L.		
Motivo de Investigación	Cociente de Selección		
Fecha de Inicio	2018-04-01	Fecha Final	2018-04-30

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Cociente Selección	Puntos	$(NCA/NCE) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_trabajador/turno - Fases de selección		Número de candidatos admitidos (NCA)	Número de candidatos examinados (NCE)	Cociente de Selección
13	2018-04-10	SL-0021	mañana - f1 selección de CV	11	13	84.6
14	2018-04-10	SL-0021	tarde - f1 selección de CV	9	20	45.0
15	2018-04-10	SL-0022	mañana - f1 selección de CV	6	18	33.3
16	2018-04-10	SL-0022	tarde - f1 selección de CV	9	11	81.8
17	2018-04-13	PSC-002501	mañana - f2 prueba psicológico	3	9	33.3
18	2018-04-13	PSC-002501	tarde - f2 prueba psicológico	4	12	33.3
19	2018-04-13	PSC-002502	mañana - f2 prueba psicológico	4	10	40.0
20	2018-04-13	PSC-002502	tarde - f2 prueba psicológico	4	7	57.1
21	2018-04-15	JRH-1212	mañana - f3 prueba conocimiento	8	7	
22	2018-04-15	JRH-1212	tarde - f3 prueba conocimiento	5	8	



Test: cociente de selección

Ficha de Registro			
Investigador	Yncio Rivera Robert	Tipo de Prueba	test
Empresa Investigada	Ynriver E.I.R.L		
Motivo de Investigación	Cociente de Selección		
Fecha de Inicio	2018-04-01	Fecha Final	2018-04-30

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Cociente Selección	Puntos	$(NCA/NCE) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_trabajador/turno - Fases de selección		Número de candidatos admitidos (NCA)	Número de candidatos examinados (NCE)	Cociente de Selección
1	2018-04-02	SL-0021	mañana - f1 selección de CV	12	15	80.0
2	2018-04-02	SL-0021	tarde - f1 selección de CV	16	20	80.0
3	2018-04-02	SL-0022	mañana - f1 selección de CV	15	18	83.3
4	2018-04-02	SL-0022	tarde - f1 selección de CV	12	14	85.7
5	2018-04-03	PSC-002501	mañana - f2 prueba psicológico	4	12	33.3
6	2018-04-03	PSC-002501	tarde - f2 prueba psicológico	6	16	37.5
7	2018-04-03	PSC-002502	mañana - f2 prueba psicológico	7	15	46.7
8	2018-04-03	PSC-002502	tarde - f2 prueba psicológico	5	12	41.7
9	2018-04-07	JRH-1212	mañana - f3 prueba conocimiento	8	10	80.0
10	2018-04-07	JRH-1212	tarde - f3 prueba conocimiento	10	12	83.3



Re-test: nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas

Ficha de Registro			
Investigador	Yncio Rivera Robert	Tipo de Prueba	Re-test
Empresa Investigada	Ynriver E.I.R.L		
Motivo de Investigación	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas		
Fecha de Inicio	2018-04-02	Fecha Final	2018-04-30

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas	Puntos	$(NCA/NCE) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_Trabajador/turno de evaluación		Numero de Evaluaciones psicológicas alcanzadas (EPA)	Numero de Evaluaciones psicológicas esperadas (EPE)	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas
11	2018-04-05	PSC-002501	turno tarde	2	4	50.00
12	2018-04-05	PSC-002502	turno tarde	1	5	20.00
13	2018-04-13	PSC-002501	turno mañana	3	6	50.00
14	2018-04-13	PSC-002502	turno mañana	3	3	100.00
15	2018-04-13	PSC-002501	turno tarde	2	4	50.00
16	2018-04-13	PSC-002502	turno tarde	1	4	25.00
17	2018-04-14	PSC-002501	turno mañana	3	6	50.00
18	2018-04-14	PSC-002502	turno mañana	2	3	66.67
19	2018-04-14	PSC-002501	turno tarde	2	5	40.00
20	2018-04-14	PSC-002502	turno tarde	2	5	40.00

Test: Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas

Ficha de Registro			
Investigador	Ynclo Rivera Robert	Tipo de Prueba	test
Empresa Investigada	Ynrivier E.I.R.L.		
Motivo de Investigación	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas		
Fecha de Inicio	2018-04-02	Fecha Final	2018-04-30

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas	Puntos	$(NCA/NCE) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_Trabajador/turno de evaluación		Numero de Evaluaciones psicológicas alcanzadas (EPA)	Numero de Evaluaciones psicológicas esperadas (EPE)	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas
1	2018-04-03	PSC-002501	turno mañana	1	5	20.00
2	2018-04-03	PSC-002502	turno mañana	2	5	40.00
3	2018-04-03	PSC-002501	turno tarde	2	6	33.33
4	2018-04-03	PSC-002502	turno tarde	2	4	50.00
5	2018-04-04	PSC-002501	turno mañana	2	4	50.00
6	2018-04-04	PSC-002502	turno mañana	2	5	40.00
7	2018-04-04	PSC-002501	turno tarde	2	6	33.33
8	2018-04-04	PSC-002502	turno tarde	2	3	66.67
9	2018-04-05	PSC-002501	turno mañana	1	3	33.33
10	2018-04-05	PSC-002502	turno mañana	3	5	60.00



Pre-test: cociente de selección

Ficha de Registro			
Investigador	Yncio Rivera Robert	Tipo de Prueba	Pre-test
Empresa Investigada	Ynriver E.I.R.L		
Motivo de Investigación	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas		
Fecha de Inicio	2018-05-01	Fecha Final	2018-05-23

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas	Puntos	$(EPA/EPE) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_Trabajador/turno de evaluación		Numero de Evaluaciones psicológicas alcanzadas (EPA)	Numero de Evaluaciones psicológicas esperadas (EPE)	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas
1	2018-05-04	PSC-002501	turno mañana	1	3	30.16
2	2018-05-04	PSC-002502	turno mañana	0	2	0.00
3	2018-05-04	PSC-002501	turno tade	2	4	50.26
4	2018-05-04	PSC-002502	turno tade	1	2	50.26
5	2018-05-05	PSC-002501	turno mañana	1	3	30.16
6	2018-05-05	PSC-002502	turno mañana	1	3	30.16
7	2018-05-05	PSC-002501	turno tade	1	4	25.13
8	2018-05-05	PSC-002502	turno tade	1	2	50.26
9	2018-05-07	PSC-002501	turno mañana	1	2	50.26
10	2018-05-07	PSC-002502	turno mañana	1	3	30.16
11	2018-05-07	PSC-002501	turno tade	2	3	75.39
12	2018-05-07	PSC-002502	turno tade	1	3	30.16
13	2018-05-08	PSC-002501	turno mañana	1	2	50.26
14	2018-05-08	PSC-002502	turno mañana	1	2	50.26
15	2018-05-08	PSC-002501	turno tade	2	3	75.39

16	2018-05-08	PSC-002502	turno tade	1	3	30.16
17	2018-05-09	PSC-002501	turno mañana	2	4	50.26
18	2018-05-09	PSC-002502	turno mañana	1	2	50.26
19	2018-05-09	PSC-002501	turno tade	2	3	75.39
20	2018-05-09	PSC-002502	turno tade	1	3	30.16
21	2018-05-11	PSC-002501	turno mañana	1	2	50.26
22	2018-05-11	PSC-002502	turno mañana	2	3	75.39
23	2018-05-11	PSC-002501	turno tade	1	3	30.16
24	2018-05-11	PSC-002502	turno tade	2	3	60.31
25	2018-05-12	PSC-002501	turno mañana	1	2	50.26
26	2018-05-12	PSC-002502	turno mañana	2	4	50.26
27	2018-05-12	PSC-002501	turno tade	2	3	60.31
28	2018-05-12	PSC-002502	turno tade	2	3	60.31
29	2018-05-14	PSC-002501	turno mañana	1	2	50.26
30	2018-05-14	PSC-002502	turno mañana	1	3	37.70
31	2018-05-14	PSC-002501	turno tade	2	3	60.31
32	2018-05-14	PSC-002502	turno tade	1	3	30.16
33	2018-05-21	PSC-002501	turno mañana	2	3	60.31
34	2018-05-21	PSC-002502	turno mañana	1	4	25.13
35	2018-05-21	PSC-002501	turno tade	2	3	60.31
36	2018-05-21	PSC-002502	turno tade	2	3	75.39
37	2018-05-22	PSC-002501	turno mañana	2	3	60.31
38	2018-05-22	PSC-002502	turno mañana	1	3	30.16
39	2018-05-22	PSC-002501	turno tade	2	3	60.31
40	2018-05-22	PSC-002502	turno tade	1	3	37.70

41	2018-05-23	PSC-002501	turno mañana	1	3	30.16
42	2018-05-23	PSC-002502	turno mañana	2	3	75.39
43	2018-05-23	PSC-002501	turno tade	1	2	50.26
44	2018-05-23	PSC-002502	turno tade	1	2	50.26

MUESTRA : 128



Ficha de Registro			
Investigador	Yncio Rivera Robert	Tipo de Prueba	post - test
Empresa Investigada	Ynriver E.I.R.L		
Motivo de Investigación	Cociente de Selección		
Fecha de Inicio	2019-10-22	Fecha Final	#####

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Cociente Selección	Puntos	$(NCA/NCE) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_trabajador/turno - Fases de selección		Número de candidatos admitidos (NCA)	Número de candidatos examinados (NCE)	Cociente de Selección
1	22/10/2019	1	MAÑANA - F1 Selección de CV	1	5	21.19
2	22/10/2019	1	TARDE - F1 Selección de CV	2	7	28.26
3	22/10/2019	1	MAÑANA - F1 Selección de CV	1	5	19.27
4	24/10/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/Conocimiento	1	2	52.98
5	25/10/2019	1	TARDE - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	2	42.39
6	29/10/2019	1	TARDE - F3 Entrevista Final	2	3	60.55
7	26/10/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	1	4	26.49
8	26/10/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	2	7	28.26
9	26/10/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	2	5	42.39
10	28/10/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	2	52.98

11	28/10/2019	1	TARDE - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	2	52.98
12	30/10/2019	1	TARDE - F3 Entrevista Final	1	2	52.98
13	30/10/2019	1	TARDE - F3 Entrevista Final	1	1	70.64
14	29/10/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	2	7	28.26
15	29/10/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	3	7	42.39
16	30/10/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	1	8	13.25
17	30/10/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	1	6	17.66
18	1/11/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	1	70.64
19	1/11/2019	1	TARDE - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	0	1	0.00
20	1/11/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	0	1	0.00
21	4/10/2019	1	TARDE - F3 Entrevista Final	0	1	0.00
22	4/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	2	7	28.26
23	4/11/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	2	8	23.55
24	5/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	2	5	42.39
25	5/11/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	1	6	17.66
26	6/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	1	4	26.49
27	6/11/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	2	6	32.61
28	7/11/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	2	42.39
29	7/11/2019	1	TARDE - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	5	21.19
30	8/11/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	4	26.49
31	8/11/2019	1	TARDE - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	5	21.19
32	11/11/2019	1	MAÑANA - F3 Entrevista Final	2	7	30.28
33	11/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	0	1	0.00

34	12/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	1	5	21.19
35	12/11/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	1	4	26.49
36	13/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	2	7	28.26
37	14/11/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	1	1	70.64
38	14/11/2019	1	TARDE - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	0	1	0.00
39	14/11/2019	1	MAÑANA - F2 Prueba Psicológica/conocimiento	0	1	0.00
40	15/11/2019	1	TARDE - F3 Entrevista Final	1	1	70.64
41	22/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	1	6	16.30
42	22/11/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	2	5	38.53
43	25/11/2019	1	MAÑANA- F1 selección de CV	1	5	21.19
44	25/11/2019	1	TARDE - F1 selección de CV	1	6	17.66
45	26/11/2019	1	MAÑANA - F1 Seleccion de CV	1	6	16.30
46	26/11/2019	1	MAÑANA - F1 Seleccion de CV	2	5	38.53
47	27/11/2019	1	TARDE - F1 Seleccion de CV	1	5	21.19
48	27/11/2019	1	MAÑANA - F1 Seleccion de CV	1	5	19.27

Pre-test : nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas

Ficha de Registro			
Investigador	Ynclo Rivera Robert	Tipo de Prueba	Pre-test
Empresa Investigada	Ynriver E.I.R.L		
Motivo de Investigación	Cociente de Selección		
Fecha de Inicio	2018-05-01	Fecha Final	2018-05-30

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Cociente Selección	Puntos	$(EPA/EP E) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_trabajador/turno - Fases de selección		Número de candidatos admitidos (NCA)	Número de candidatos examinados (NCE)	Cociente de Selección
1	2018-05-02	SL-0021	mañana - f1 selección de CV	4	6	67.2
2	2018-05-02	SL-0021	tarde - f1 selección de CV	7	8	88.2
3	2018-05-02	SL-0022	mañana - f1 selección de CV	6	7	88.9
4	2018-05-02	SL-0022	tarde - f1 selección de CV	4	5	77.5
5	2018-05-04	PSC-002501	mañana - f2 prueba psicológico	3	4	75.6
6	2018-05-04	PSC-002501	tarde - f2 prueba psicológico	4	5	84.0
7	2018-05-04	PSC-002502	mañana - f2 prueba psicológico	2	3	63.0
8	2018-05-04	PSC-002502	tarde - f2 prueba psicológico	2	2	84.0
9	2018-05-07	JRH-1212	mañana - f3 prueba conocimiento	3	4	75.6
10	2018-05-07	JRH-1212	tarde - f3 prueba conocimiento	2	3	72.0
11	2018-05-09	JCN-012122	mañana - f4 entrevista final	1	3	31.5
12	2018-05-10	JCN-012122	mañana - f4 entrevista final	0	2	0.0
13	2018-05-05	SL-0021	mañana - f1 selección de CV	4	5	77.5
14	2018-05-05	SL-0021	tarde - f1 selección de CV	5	5	96.9

15	2018-05-05	SL-0022	mañana - f1 selección de CV	4	5	84.0
16	2018-05-05	SL-0022	tarde - f1 selección de CV	2	4	45.8
17	2018-05-07	PSC-002501	mañana - f2 prueba psicológico	3	5	63.0
18	2018-05-07	PSC-002501	tarde - f2 prueba psicológico	4	5	84.0
19	2018-05-07	PSC-002502	mañana - f2 prueba psicológico	3	4	68.7
20	2018-05-07	PSC-002502	tarde - f2 prueba psicológico	4	6	67.2
21	2018-05-11	JRH-1212	mañana - f3 prueba conocimiento	4	5	84.0
22	2018-05-11	JRH-1212	tarde - f3 prueba conocimiento	2	2	84.0
23	2018-05-13	AL-000111	mañana - f4 entrevista final	1	4	25.2
24	2018-05-14	AL-000111	mañana - f4 entrevista final	1	2	50.4
25	2018-05-09	SL-0021	mañana - f1 selección de CV	4	5	84.0
26	2018-05-09	SL-0021	tarde - f1 selección de CV	4	6	72.0
27	2018-05-09	SL-0022	mañana - f1 selección de CV	5	6	78.7
28	2018-05-09	SL-0022	tarde - f1 selección de CV	4	6	63.0
29	2018-05-11	PSC-002501	mañana - f2 prueba psicológico	3	4	84.0
30	2018-05-11	PSC-002501	tarde - f2 prueba psicológico	5	6	84.0
31	2018-05-11	PSC-002502	mañana - f2 prueba psicológico	3	6	54.0
32	2018-05-11	PSC-002502	tarde - f2 prueba psicológico	4	6	67.2
33	2018-05-16	JRH-1212	mañana - f3 prueba conocimiento	4	7	59.3
34	2018-05-16	JRH-1212	tarde - f3 prueba conocimiento	4	5	84.0
35	2018-05-18	GTI-002101	mañana - f4 entrevista final	2	4	50.4
36	2018-05-19	GTI-002101	mañana - f4 entrevista final	2	4	50.4
37	2018-05-18	SL-0021	mañana - f1 selección de CV	5	7	70.0
38	2018-05-18	SL-0021	tarde - f1 selección de CV	3	5	63.0
39	2018-05-18	SL-0022	mañana - f1 selección de CV	3	4	75.6

40	2018-05-18	SL-0022	tarde - f1 selección de CV	5	8	63.0
41	2018-05-21	PSC-002501	mañana - f2 prueba psicológico	4	6	67.2
42	2018-05-21	PSC-002501	tarde - f2 prueba psicológico	5	5	96.9
43	2018-05-21	PSC-002502	mañana - f2 prueba psicológico	5	6	84.0
44	2018-05-21	PSC-002502	tarde - f2 prueba psicológico	4	4	91.6
45	2018-05-26	JRH-1212	mañana - f3 prueba conocimiento	3	5	63.0
46	2018-05-26	JRH-1212	tarde - f3 prueba conocimiento	3	5	58.1
47	2018-05-28	GAT-002122	mañana - f4 entrevista final	2	4	50.4
48	2018-05-29	GAT-002122	mañana - f4 entrevista final	2	4	56.0

Muestra: 231



Ficha de Registro			
Investigador	Yncio Rivera Robert	Tipo de Prueba	post - test
Empresa Investigada	Ynriver E.I.R.L		
Motivo de Investigación	Nivel de selección de evaluaciones psicologicas		
Fecha de Inicio	2018-05-01	Fecha Final	#####

Variable Dependiente	Indicador	Medida	Fórmula
Proceso de selección de personal	Nivel de selección de evaluaciones psicológicas	Puntos	$(EPA/EPE) \times 100$

Ítem	Fecha	cod_Trabajador/turno de evaluación		Numero de Evaluaciones psicológicas alcanzadas (EPA)	Numero de Evaluaciones psicológicas esperadas (EPE)	Nivel de Eficacia en las evaluaciones psicológicas
1	22/10/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
2	22/10/2019	1	TARDE	2	3	71.87
3	22/10/2019	1	MAÑANA	1	1	71.87
4	26/10/2019	1	MAÑANA	1	1	71.87
5	26/10/2019	1	TARDE	2	3	71.87
6	26/10/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
7	29/10/2019	1	TARDE	1	2	47.91
8	29/10/2019	1	TARDE	2	2	95.82
9	30/10/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
10	30/10/2019	1	TARDE	1	1	71.87
11	4/11/2019	1	MAÑANA	3	3	86.24
12	4/11/2019	1	TARDE	5	6	89.83
13	5/11/2019	1	MAÑANA	3	3	86.24
14	5/11/2019	1	TARDE	3	3	86.24
15	6/11/2019	1	MAÑANA	3	3	86.24
16	6/11/2019	1	TARDE	3	3	86.24
17	11/11/2019	1	MAÑANA	1	1	143.73
18	12/11/2019	1	MAÑANA	1	1	71.87
19	12/11/2019	1	TARDE	1	1	71.87
20	13/11/2019	1	MAÑANA	3	3	86.24
21	22/11/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
22	22/11/2019	1	TARDE	2	2	95.82
23	25/11/2019	1	MAÑANA	2	3	71.87

24	25/11/2019	1	TARDE	2	3	71.87
25	26/11/2019	1	MAÑANA	2	3	71.87
26	26/11/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
27	27/11/2019	1	TARDE	2	3	71.87
28	27/11/2019	1	MAÑANA	2	3	71.87
29	28/11/2019	1	TARDE	2	3	71.87
30	28/11/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
31	29/11/2019	1	TARDE	2	2	95.82
32	29/11/2019	1	MAÑANA	2	3	71.87
33	30/11/2019	1	TARDE	2	3	71.87
34	10/11/2019	1	MAÑANA	1	1	71.87
35	10/11/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
36	18/11/2019	1	MAÑANA	3	3	86.24
37	18/11/2019	1	TARDE	5	6	89.83
38	19/11/2019	1	MAÑANA	3	3	86.24
39	19/11/2019	1	TARDE	3	3	86.24
40	20/11/2019	1	MAÑANA	3	3	86.24
41	20/11/2019	1	TARDE	3	3	86.24
42	21/11/2019	1	MAÑANA	2	2	95.82
43	21/11/2019	1	TARDE	2	3	71.87
44	22/11/2019	1	MAÑANA	2	3	71.87

Anexo N° 05: Resultados de la Confiabilidad del Instrumento

Cociente de Selección

		candidatos_Admitidos_x	candidatos_exam inados_y
candidatos_Admitidos_x	Correlación de Pearson	1	,717*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	10	10
candidatos_exam inados_y	Correlación de Pearson	,717*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nivel Eficacia de las evaluaciones Psicológicas

		cociente_seleccion_x	cociente_seleccion_y
cociente_seleccion_x	Correlación de Pearson	1	,670*
	Sig. (bilateral)		,034
	N	10	10
cociente_seleccion_y	Correlación de Pearson	,670*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo N° 06: Validación de Instrumentos

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: ORDOÑEZ PEREZ, ADILIO CHRISTIAN
- 1.2. Cargo e Institución donde Labora: Universidad César Vallejo, Escuela de Ingeniería de Sistemas
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Registro – Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas
- 1.4. Título de la Investigación: Sistema Web para el proceso de selección de personal en la Empresa YNRIVER E.I.R.L.
- 1.5. Autor: Yncio Rivera Robert Cristhyan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
51. CLARIDAD	Esta formulado con el lenguaje apropiado.					95
52. OBJETIVIDAD	Está expresando en conducta observable.					95
53. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				80	
54. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					95
55. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
56. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				80	
57. CONSTANCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.				80	
58. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones.					95
59. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					95
60. PERTINECIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:90.....

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado.

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Los Olivos, Junio del 2018



 Firma

Validación de Instrumentos

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: ORDOÑEZ PEREZ, ADILIO CHRISTIAN
- 1.2. Cargo e Institución donde Labora: Universidad César Vallejo, Escuela de Ingeniería de Sistemas
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Registro – Cociente de Selección
- 1.4. Título de la Investigación: Sistema Web para el proceso de selección de personal en la Empresa YNRIVER E.I.R.L.
- 1.5. Autor: Yncio Rivera Robert Cristhyan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
41. CLARIDAD	Esta formulado con el lenguaje apropiado.					95
42. OBJETIVIDAD	Está expresando en conducta observable.					95
43. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				80	
44. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					95
45. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98
46. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				80	
47. CONSTANCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.				80	
48. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones.					95
49. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.					95
50. PERTINECIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- ☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
☐ El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado.

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Los Olivos, Junio del 2018


 Firma

Validación de Instrumentos

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Gálvez Tapra Orleans
- 1.2. Cargo e Institución donde Labora: Universidad César Vallejo, Escuela de Ingeniería de Sistemas
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Registro – Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas
- 1.4. Título de la Investigación: Sistema Web para el proceso de selección de personal en la Empresa YNRIVER E.I.R.L.
- 1.5. Autor: Yncio Rivera Robert Cristhyan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Esta formulado con el lenguaje apropiado.				80	
32. OBJETIVIDAD	Está expresando en conducta observable.				80	
33. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				80	
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				80	
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				80	
37. CONSTANCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.				80	
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones.				80	
39. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				80	
40. PERTINECIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				80	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- ☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- ☐ El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado.

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Los Olivos, Junio del 2018

.....

 Firma

Validación de Instrumentos

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Gálvez Tapra Orleans
- 1.2. Cargo e Institución donde Labora: Universidad César Vallejo, Escuela de Ingeniería de Sistemas
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Registro – Cociente de Selección
- 1.4. Título de la Investigación: Sistema Web para el proceso de selección de personal en la Empresa YNRIVER E.I.R.L.
- 1.5. Autor: Yncio Rivera Robert Cristhyan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Esta formulado con el lenguaje apropiado.				80	
22. OBJETIVIDAD	Está expresando en conducta observable.				80	
23. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				80	
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				80	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				80	
27. CONSTANCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.				80	
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones.				80	
29. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				80	
30. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				80	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- ☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- ☐ El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado.

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Los Olivos, Junio del 2018



 Firma

Validación de Instrumentos

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: *Chumpe Agost, J. S.*
 1.2. Cargo e Institución donde Labora: **Universidad César Vallejo, Escuela de Ingeniería de Sistemas**
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Ficha de Registro – Cociente de Selección**
 1.4. Título de la Investigación: Sistema Web para el proceso de selección de personal en la Empresa YNRIVER E.I.R.L.
 1.5. Autor: Yncio Rivera Robert Cristhyan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Esta formulado con el lenguaje apropiado.				80	
22. OBJETIVIDAD	Está expresando en conducta observable.				80	
23. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				80	
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				80	
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				80	
27. CONSTANCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.				80	
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones.				80	
29. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				80	
30. PERTINECIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				80	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *80*

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- ☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
☐ El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado.

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Los Olivos, Junio del 2018

12/06/2018
Firma

Validación de Instrumentos

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Chumpe Agosto, Juan B.
 1.2. Cargo e Institución donde Labora: Universidad César Vallejo, Escuela de Ingeniería de Sistemas
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Registro – Nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas
 1.4. Título de la Investigación: Sistema Web para el proceso de selección de personal en la Empresa YNRIVER E.I.R.L.
 1.5. Autor: Yncio Rivera Robert Cristhyan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-50%	Bueno 51-70%	Muy Bueno 71-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Esta formulado con el lenguaje apropiado.				80	
32. OBJETIVIDAD	Está expresando en conducta observable.				80	
33. ACTUALIDAD	Es adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				80	
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				80	
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico.				80	
37. CONSTANCIA	Está basado en aspectos teóricos, científicos acordes a la tecnología educativa.				80	
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones.				80	
39. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr.				80	
40. PERTINECIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				80	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- ☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
☐ El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado.

Considerar las recomendaciones y aplicar al trabajo

Los Olivos, Junio del 2018

12/06/2018 Firma

Anexo N° 07: Carta de aceptación de proyecto

 Lima, 11 de Mayo de 2018

ACTA DE IMPLEMENTACION
"SISTEMA WEB PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN
LA EMPRESA YNRIVER E.I.R.L."

Gerente(a): Ruth Rivera Rodríguez

CERTIFICA:

Que el Sr. **ROBERT CRISTHYAN YNCIO RIVERA**, identificado con DNI 70152081 va a desarrollado e implementar un sistema web para el proceso de selección de personal con la finalidad de lograr la optimización de los recursos de la empresa, el cual se encuentra en el servidor YNRIVER E.I.R.L. que funcionará de manera óptima y eficiente.

Tras lo mencionado líneas atrás se afirma que el sistema será elaborado en base a los requerimientos y necesidades de la empresa para el proceso en mención.

Se expresa el agradecimiento por la implementación y se expide el siguiente documento a solicitud de interesado

Atentamente,



EMPRESA YNRIVER E.I.R.L.

Ruth Rivera Rodríguez
DNI. 25821478

Nombre del Proyecto
Sistema Web para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.
Acerca del Negocio
La empresa YnRiver E.I.R.L es una empresa dedicada a brindar servicios informáticos, cada proyecto está respaldado por productos de calidad y el uso de metodologías afianzadas al cambio tecnológico. Teniendo una cartera de clientes tanto a nivel nacional como internacional. Cuenta con un equipo comprometido al avance y proporciona nuevas herramientas que tengan a bien beneficios a las empresas y/o clientes que obtengan los servicios brindados.
Necesidades del Negocio
De acuerdo a lo investigado, uno de los problemas surgía porque este proceso se ejecuta de forma manual por parte de los aspirantes y del personal que los evalúa, empleando demasiado tiempo y demandando recursos, además no todas las personas seleccionadas son evaluadas ya estas no se presentan a cita acordada, muchos de estos casos son porque se encuentran realizando labores o aspirando para otras empresas. Otro problema que también presentaba la empresa era en la fase de la evaluación psicológica debido a que esta fase se realizaba de forma manual por parte de los aspirantes (inventario de discernimiento personal).
Objetivos del Proyecto
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera influye un sistema web en el cociente de selección en el proceso de selección de personal en la empresa Ynriver E.I.R.L • Determinar de qué manera influye un sistema web en el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa Ynriver E.I.R.L
Zona de la aplicación
El proyecto se aplicará para la empresa YnRiver E.I.R.L., y lo utilizarán las personas involucradas en el proceso de selección de personal: Encargado de RRHH, Administrador y el Postulante.
Declaración de la visión del Proyecto
Desarrollar un sistema web intuitivo y escalable, fácil de utilizar para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

Nombre del Proyecto	Prioridad
Sistema Web para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.	Alta

Justificación del proyecto
La empresa YnRiver E.I.R.L es una empresa dedicada a brindar servicios informáticos, cada proyecto está respaldado por productos de calidad y el uso de metodologías afianzadas al cambio tecnológico. Teniendo una cartera de clientes tanto a nivel nacional como internacional. Cuenta con un equipo comprometido al avance y proporciona nuevas herramientas que tengan a bien beneficios a las empresas y/o clientes que obtengan los servicios brindados.

Objetivos Generales del Proyecto	Objetivos específicos del Proyecto
<ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera influye un sistema web en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera influye un sistema web en el cociente de selección en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L Determinar de qué manera influye un sistema web en el nivel de eficacia en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L

Alcance del Proyecto
Se desarrollará un Sistema Web para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L., el sistema debe ser usado por el encargado de selección de personal, cada módulo tendrá acceso a una determinada parte del sistema con el fin de optimizar el proceso de selección.

Principales Stakeholders
Ruth Rivera Rodríguez, Pablo Yncio R., José Ramos Chávez

Limitaciones
Solo el personal registrado al sistema podrá acceder a ello, y los postulantes que se hayan inscrito a un proceso de selección de trabajo podrán realizar la evaluación que se les designen para cada proceso de selección.

Descripción del Producto
Este sistema web optimizará y aumentará el nivel de eficacia en este proceso de selección de personal en la empresa YnRiver EIRL., del cual serán usadas por usuarios encargados de este proceso mencionado en la entidad.

Principales entregables del producto	Contenidos de los principales entregables
<ol style="list-style-type: none"> 1. Declaración de la visión del proyecto. 2. Acta de constitución. 3. Descripción de usuarios involucrados. 4. Riesgos 5. Historias de Usuarios 6. Cronograma de Actividades 7. Acta de inicio de cada fase 8. Acta de cierre por cada fase 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento visión: Entregables definidos. 2. Acta de constitución: Nombre del proyecto, justificación, alcance, entregables, supuesto, estimación, equipo de trabajo. 3. Personas-usuarios involucrados, descripción de los usuarios y cuáles serán de los riesgos que realizarán. 4. Riesgos: Incluye la descripción de todos los riesgos identificados. 5. Historias de Usuarios: Incluyen la descripción de cada funcionalidad solicitada. 6. Cronograma de Actividades: Las fases que se desarrollaran durante el transcurso de la gestión de proyecto. 7. Acta de inicio por cada fase: Actas que incluyen la firma del dueño del producto por cada fase que incluye. 8. Acta de Cierre por cada fase: Actas que incluyen la firma del dueño del producto por cada fase culminada

Supuesto del proyecto
<ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo del producto será ejecutado con recursos propios del equipo. • Se realizarán reuniones diarias con el equipo de proyecto • La empresa apoyara en todo, respecto a brindar información necesaria para continuar con la correcta gestión del proyecto
Restricciones del proyecto
El proyecto no estará disponible para todo el personal de la empresa YnRiver E.I.R.L.
Duración estimada
El proyecto tendrá como duración 5 meses aproximadamente, cada 14 y 19 días se presentará un sprint.
Equipo de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Pablo Yncio Rivera (Product Owner) • Robert Cristhyan Yncio Rivera (Analista, Desarrollador) • Victor José Pulache Oblitas (Analista, Desarrollador) • Luz Raquel Choque Rodríguez (Desarrollador) • José Ramos Chávez (Desarrollador)

Riesgos

Nombre del Proyecto
Sistema Web para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

Identificación de riesgos	
Tipo de Riesgos	Riesgo
Product	Desarrollo incorrecto de las funcionalidades del sistema
Product	Complejidad de los usuarios en el uso del sistema
Product	El sistema no se encuentra disponible cuando se requiere acceder
Product	Personal con experiencia abandona el proyecto antes de que finalice.
Product	Indisponibilidad del hardware, pues este es esencial para el proyecto, pues no será entregado a tiempo
Product	Los miembros del equipo no se implican en el proyecto, y por lo tanto no alcanzan el nivel de rendimiento deseado
Product	La empresa de consultoría cierra permanentemente
Project y Product	El tamaño del proyecto se ha subestimado
Project y Product	Existencia de cambios requerimientos de los previstos inicialmente
Project y Product	Retrasos en las especificaciones de interfaces esenciales

Acta de Reunión sobre el Acta de Constitución

Datos de la reunión

Fecha	Hora	Lugar
14 de junio 2019	9:00 am	YnRiver E.I.R.L.

Agenda

Temas tratados
<ul style="list-style-type: none">• Explica sobre el negocio y su necesidad• Definición del alcance del proyecto• Especificar la zona de aplicación• Definición de los objetivos del proyecto• Especificación de los riesgos del proyecto• Especificar la duración de proyecto• Especificar al equipo de trabajo

Acuerdos	
Nro.	Descripción
1	Se definió el proyecto y se estableció el documento “Visión del Proyecto”
2	Se defino el alcance del proyecto y se plasmó en el documento Acta de Constitución
3	Se aprueban los dos documentos que dan inicio al proyecto <ul style="list-style-type: none">• Acta de constitución• Declaración de la visión del proyecto
4	Se autoriza oficial y formalmente, dándole la autoridad para comenzar el proyecto

Firmas de los participantes

Nombres y apellidos	Firma
Ruth Rivera Rodríguez	
Robert Yncio Rivera	

Acta de Reunión sobre las Historias de

Usuario Datos de la reunión

Fecha	Hora	Lugar
18 jun 2019	9:00 am	Oficina de TI

Agenda

Temas tratados
<ul style="list-style-type: none">Definición de las historias de usuarioDetallar cada historia de usuario (criterios de aceptación para cada historia de usuario)

Acuerdos	
Nro.	Descripción
1	Se dieron las historias de usuario
2	Se detallo cada historia de usuario y se describió en el documento "Historias de usuario"
3	Se especifica los criterios de aceptación por cada historia de usuario
4	Se aprueba los dos documentos <ul style="list-style-type: none">Historias Usuariopersonas

Firmas de los participantes

Nombres y apellidos	Firma
Ruth Rivera Rodríguez	
Robert Yncio Rivera	

Acta de Reunión – Apertura del

Sprint 0 Fecha:

Lugar: Oficina de área de TI YnRiver

E.I.R.L. Hora:

Datos

Empresa	YnRiver E.I.R.L
Proyecto	Sistema Web para el proceso de selección de personal en la empresa YnRiver E.I.R.L.

Participantes

Diseño del Producto	Robert Yncio Rivera
Miembro del Equipo	Ruth Rivera Rodríguez

Acuerdos

A continuación, se lista las funcionalidades que se desarrollaran e implementaran en este Sprint.

Nombre	Estimacion
Normalización de la base de datos	3
Diseño lógico de la base de datos	3
Diseño físico de la base de datos	3
Diccionario de datos	3
Caso de uso de sistema	3